iv.of Ill. Library
1
495

Dr. CARLOS PARISCA MENDOZA

EX-PROCURADOR DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL
EX-JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL
EX-PROFESOR DE DERECHO SOCIAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL
EX-MIEMBRO DE LA COMISION REVISORA DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO
EX-MIEMBRO DE LA COMISION PARA LA DILUCIDACION DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL SEGURO SOCIAL Y LOS MEDICOS A SU SERVICIO
MIEMBRO DE LA JUNTA ADMINISTRADORA DEL COLEGIO DE ABOGADOS DEL DISTRITO FEDERAL

JURISPRUDENCIA DEL TRABAJO

DICTADA POR EL JUZGADO SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL

1944 - 1946

TIPOGRAFIA GARRIDO
CARACAS
1947

En prepración:

LA LEY DEL TRABAJO

Comentada y explicada.

GUIA PRACTICA PARA LA APLICACION DE LA LEY DEL TRABAJO Y SUS REGLAMENTOS

Consiste en una explicación del contenido de la Ley del Trabajo y de los demás ordenamientos legales que la complementan, conforme a la jurisprudencia sentada por los Tribunales del Trabajo, con indicaciones prácticas acerca de su aplicación a los casos concretos que con mayor frecuencia suelen presentarse en las relaciones entre patronos y trabajadores. — Contendrá también formularios o modelos de los documentos de uso corriente, como son contratos de trabajo de diversos tipos, cartas de despido o de retiro, etc., etc.

Dr. CARLOS PARISCA MENDOZA

EX-PROCURADOR DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL
EX-JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL
EX-PROFESOR DE DERECHO SOCIAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL
EX-MIEMBRO DE LA COMISION REVISORA DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO
EX-MIEMBRO DE LA COMISION PARA LA DILUCIDACION DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL SEGURO SOCIAL Y LOS MEDICOS A SU SERVICIO
MIEMBRO DE LA JUNTA ADMINISTRADORA DEL COLEGIO DE ABOGADOS DEL DISTRITO FEDERAL

JURISPRUDENCIA DEL TRABAJO

DICTADA POR EL JUZGADO SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL

1944 - 1946

TIPOGRAFIA GARRIDO
CARACAS
1947

DEDICATORIA

A mi madre,

A mi esposa,

A mis hijos,

Dedico.

PREFACIO

Todo cuanto se haga por la difusión de la Ciencia del Derecho en nuestro medio es obra de mérito, tan pobre es nuestra literatura jurídica; y sube de punto la importancia de la labor divulgativa en la rama del Derecho del Trabajo puesto que, siendo allí más necesaria que en ninguna otra disciplina jurídica, en realidad es prácticamente inexistente. En efecto: exceptuando el libro del Dr. Rafael Caldera —única obra de fondo que tenemos en la materia—, unas pocas monografías y otras tantas compilaciones parciales de jurisprudencia, con nada más contamos en esta importante rama del Derecho que, por su novedad, por su rápida evolución y por su indiscutible trascendencia para la marcha progresiva de la Nación, bien merece una mayor preocupación que la que de ordinario solemos dedicarle.

Nuestra Legislación Social, en once años escasos que tiene de vida, ha progresado con rapidez sorprendente hasta situarse al nivel de las más avanzadas de América, no obstante aventajarle éstas en varias decenas de años. Pero esa rápida evolución en el contenido doctrinario no ha ido acompañada, desafortunadamente, de un progreso paralelo en cuanto a la organización de los despachos administrativos a cuyo cargo está velar por la cabal aplicación de esa Legislación.

La técnica administrativa moderna exige de manera imperiosa, en ésta como en cada rama de la Administración Pública, una organización sobre bases eminentemente científicas y en forma tal que, partiendo de un estudio a fondo de los problemas esenciales y de los secundarios, se pueda luego

programar la solución de ellos en el orden señalado por su importancia y por los medios de que se disponga; y tal organización, a su vez, presupone la formación de un personal técnico especializado que, actuando al margen de todo partidarismo político, tenga un claro concepto de la responsabilidad del funcionario público.

Apena constatar, sinembargo, que ese tan bello cuadro está aún lejos de hacerse realidad entre nosotros; y una prueba de ello es la ausencia absoluta de todo esfuerzo por coordinar y divulgar la jurisprudencia, especialmente en la materia del Trabajo. Ya en artículo de prensa publicado hace poco menos de un año hice referencia a la importancia de la jurisprudencia como factor determinante de la evolución del Derecho, y formulé algunas sugerencias acerca del modo de organizar un servicio para la coordinación de la jurisprudencia en relación con la función legislativa. Ello es tanto más necesario en la materia del Trabajo dado que, según nuestro actual sistema judicial, sólo en el Distrito Federal y en algunos Estados existen Tribunales especiales del Trabajo, correspondiendo esa jurisdicción en los demás Estados a los Tribunales ordinarios. Y fácilmente se advierte que, tanto para que ese sistema pueda rendir el mejor resultado de que es capaz como para que ese resultado pueda ser conocido, es menester que exista un sistema de coordinación tal que ponga al alcance del público la jurisprudencia establecida por todos los Tribunales que ejercen la jurisdicción en la rama del Trabajo.

*
* *

Las anteriores consideraciones, y la alentadora cuanto benevolente acogida de que fuera objeto mi primer volumen de "JURISPRUDENCIA DEL TRABAJO", más que animarme me han obligado a publicar este segundo tomo, en el cual aparecen compilados los fallos por mí dictados como Juez Segundo de Primera Instancia del Trabajo del Distrito Federal desde mediados del año de 1944 (término del lapso cubierto por el primer volumen) hasta Enero de 1946, en que renuncié el cargo. De igual modo a como lo hice en el primer volumen, he incluído en la mayoría de los casos en que mi fallo fué

apelado, la decisión del Tribunal Superior del Trabajo, ya sea confirmatoria o revocatoria; si bien me he permitido esta vez hacer algunos comentarios a la decisión del Superior en los casos en que no he estado de acuerdo con ella.

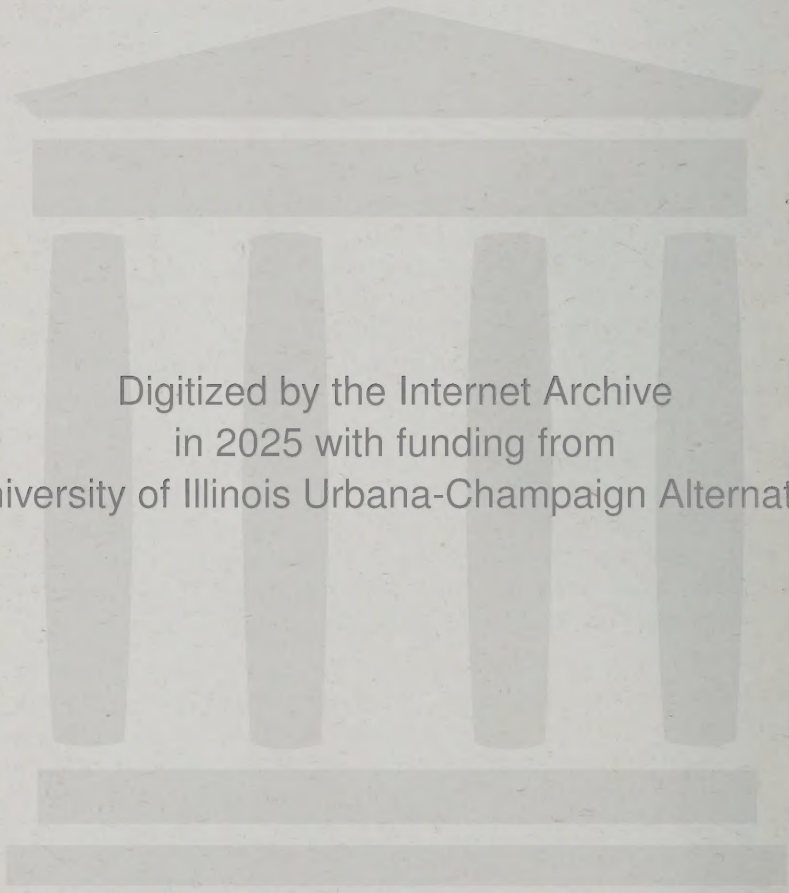
También he creído conveniente agregar, a más del Indice Alfabético de Materias, un índice ordenado según los artículos de Leyes y Reglamentos que aparecen comentados en los diversos fallos, lo que espero sea útil para la consulta de la obra.

* *
*

Al apartarme de la Judicatura del Trabajo para dedicarme al ejercicio profesional sentí —no he de negarlo— la íntima satisfacción de haber cborrespondido a la honrosa designación de que se me hiciera objeto. Sin negar la posibilidad de haber errado, puedo afirmar que ni la más leve sombra nubla en mi conciencia la hermosa certeza de haber actuado en cada momento con la máxima diligencia y con absoluta sugeción a mi personal criterio jurídico. Jamás puse mi firma al pié de un fallo, por intrascendente que éste fuera, sin haber agotado los medios que pudieran llevarme a una firme convicción. Y me es satisfactorio constatar que en diversos casos mi opinión, aunque censurada por muchos al principio, se impuso al cabo como jurisprudencia constante en nuestros Tribunales del Trabajo.

Con la publicación de este volumen dejo saldada la única obligación que, como ex-funcionario judicial, tenía pendiente para con el pueblo venezolano. Y es mi deseo que este modesto fruto de mi esfuerzo venga a cooperar, siquiera en pequeña parte, a la más feliz y pronta solución del tremendo problema social que ese mismo pueblo confronta en esta hora decisiva de su historia.

EL AUTOR.



Digitized by the Internet Archive
in 2025 with funding from
University of Illinois Urbana-Champaign Alternates

https://archive.org/details/jurisprudenciade00pari

ABANDONO DEL TRABAJO.

(Art. 31 (h) L. T.)
(Art. 27 (a) R. L. T.)

La salida intempestiva del local de trabajo por parte de un trabajador durante el curso de su jornada tomando sus cosas con aparente intención de retirarse, sin que medien circunstancias que justifiquen tal actitud, constituye abandono del trabajo y justifica el despido.
(Sentencia de 13-12-44.—Apelada y confirmada).
Exp. No. 918.

1.—"Observa a este respecto el Tribunal que los hechos aducidos por el demandado bajo la calificación de "abandono del trabajo", y que como queda dicho fueron comprobados en el proceso, comprenden a la vez la doble causal de "abandono del trabajo" e "inasistencia al trabajo por 3 días consecutivos". — En efecto: el solo hecho de que el reclamante, según ha quedado comprobado, a raíz de una discusión con el patrono, tomara sus cosas y se retirara del trabajo antes de que terminara su jornada, constituye un caso típico de abandono del trabajo, tal como lo define el inciso a) del Art. 27 del Reglamento de la Ley del Trabajo, salvo que el actor, en tal situación, comprobara alguna circunstancia imputable al patrono que justificara esa salida intempestiva, caso en el cual se trataría de un despido indirecto. Pero en el caso de autos nada ha comprobado el actor a ese respecto, pues el hecho de que hubiera estado enfermo, como afirma, durante los días 14, 15 y 16 de junio, de ser cierto, no valdría para justificar el abandono del trabajo realizado el día 13".

Art. 31 (h) L. T.)
Art. 27 (a) R. L. T.)

La negativa injustificada de un motorista de tranvías a continuar trabajando en el momento mismo en que fenecen sus 8 horas de trabajo en condiciones en que es imposible para la empresa asignarle de inmediato un sustituto, constituye un abandono del trabajo y justifica el despido.
(Sent. de 10-8-45.—Fué apelada y el Superior ordenó reposición por razones de Procedimiento).
Exp. No. 927.

2.—"Si bien este Tribunal se ha mostrado harto riguroso en la aplicación de las disposiciones legales referentes a la limitación de la jornada de trabajo por ser esa una de las cuestiones más trascendentales de la materia del Trabajo, y en vista de la tendencia tanto de patronos como de trabajadores a pretermitir tales normas, es menester, no obstante, tomar en consideración en cada caso concreto las circunstancias específicas de cada industria, pues no siempre es posible hacer efectivo de manera inflexible el límite de las ocho horas diarias. Y es por ello que el Legislador patrio, con sabia previsión, ha adoptado el sistema flexible de ocho horas diarias ó 48 horas por semana.

Dada la naturaleza especial de la industria del transporte colectivo de personas, industria que tiene a la vez el carácter de "servicio público", cuyo funcionamiento no puede detenerse intempestivamente sin ocasionar graves trastornos no sólo a la empresa sino al orden público; y en vista, además, de que es imposible materialmente reducir los ciclos o viajes que ha de efectuar cada vehículo a lapsos fijos con precisión de minutos, por impedirlo las contingencias del tráfico y otras circunstancias, quedan comprendidas las labores de los motoristas y colectores de tranvías en el número de aquéllas que, por su naturaleza, no pueden estar sometidas de una manera inflexible a una jornada de ocho horas; debiendo aplicarse, por tanto, el límite de las 48 horas semanales.

Está, en efecto, fuera del límite de las posibilidades del patrono, tratándose de una empresa de tranvías, establecer y mantener tales condiciones de trabajo que sea posible, para motoristas y colectores, suspender sus labores cada día a la hora precisa en que se cumplan las ocho horas de trabajo; y la solución en tal caso es, por tanto, totalizar sema-

nalmente el número de horas de trabajo de cada trabajador, de manera que ellas no sobrepasen el límite legal de 48 horas semanales.

Es innecesario explanar aquí las razones que motivan el criterio antes expuesto, y basta, para darse cuenta de ellas, imaginar el caos en que se transformaría el tráfico urbano si cada motorista de tranvías o chofer de autobuses hubiera de abandonar su vehículo en el propio sitio donde se encontrara para el momento en que terminara su jornada.

El criterio antes expuesto encuadra perfectamente en las prescripciones de nuestra vigente Ley del Trabajo. Según ésta, en efecto (Art. 20). "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se derivan según la equidad, el uso o la Ley". Ahora bien: el uso, impuesto por la fuerza insoslayable de las circunstancias inherentes al tránsito, es, como queda dicho, que la uniformidad en la duración de los viajes de cada vehículo sólo puede obtenerse dentro de un amplio margen de aproximación, siendo imposible hacer coincidir el final de la jornada de cada motorista con la llegada de éste a un punto dado para ser sustituído; y por otra parte, dada la naturaleza de la labor de que se trata, es inadmisible que el motorista suspenda su labor al terminar su jornada si, por no haber llegado aún al término del recorrido (como es el caso de autos) o por no haber llegado el trabajador que debe reemplazarlo, la suspensión de su labor ha de acarrear la paralización del servicio. Y la única solución equitativa es que el trabajador permanezca en su labor *por el tiempo necesario* para ser reemplazado sin que se paralice el servicio, a reserva de que reduzca su jornada en otro día de la misma semana por un tiempo igual, de modo que no sobrepase el límite de las 48 horas semanales.

Las anteriores consideraciones se refieren a las circunstancias normales del transporte colectivo de personas; y ellas son aplicables con mayor razón a un caso excepcional como es la circunstancia de que no hubiese llegado el motorista que había de reemplazar al actor.

Ha alegado el actor que en el momento en que llegó a la Plaza Bolívar había en el lugar otro motorista de avance, no obstante lo cual el Jefe de Línea M. M. insistió en que él (el actor) continuara guiando el tranvía.

A este respecto el tribunal observa: siendo el señor M. M., como Jefe de Línea, superior inmediato del actor, debió éste en el momento acatar sus instrucciones; salvo que mediaran circunstancias de fuerza mayor, cosa que no ha comprobado ni alegado en este juicio. No mediando, pues, circunstancia alguna justificativa de la negativa de A. a continuar manejando el tranvía, élla constituye un abandono del trabajo, agravado en este caso por la circunstancia de tratarse de un servicio público; y basta, por ende, para justificar el despido del actor, siendo innecesario entrar a analizar la otra causal de despido invocada por la demandada o sea la de falta de respeto a los superiores.

Art. 31 (h) L. T.)
Art. 27 (a) R. L. T.)

En una compañía ferrocarrilera en que era costumbre (ilícita) el que los trabajadores prestaran servicios en los siete días de la semana pagándoseles un día en cada semana el salario doble en sustitución del descanso semanal, y habiendo resuelto la compañía, con el propósito de ajustarse a la Ley, dar a los trabajadores el descanso semanal suprimiendo el pago del salario extra, la negativa de un grupo de trabajadores a concurrir a su guardia el domingo por no convenir la empresa en pagarles en ese día el salario doble, constituye un abandono del trabajo, y justifica el despido. (Sent. de 31-10-45.—Apelada y revocada).
Exp. No. 1043.

3.—"Es de advertir, ante todo, que, como ha afirmado este Tribunal en diversas oportunidades, las disposiciones de nuestra Ley relativas al descanso semanal, como también las que se refieren a la limitación de la jornada, constituyen normas de casi universal aceptación, por cuanto tienen su base en postulados de higiene social y conciernen directamente no sólo al interés particular de cada trabajador, sino también al interés de la colectividad, así desde el punto de vista biológico como en lo que atañe a la normalidad de los mercados de trabajo. De allí, pues, que los preceptos legales concernientes a esta materia sean conceptuados como fundamentales en la regulación de las relaciones obrero-patronales, como lo evidencia la circunstancia de que la propia Ley del Trabajo establezca sanciones expresas tanto para los traba-

jadores como para los patronos que infrinjan disposiciones legales relativas a esta materia. Es de observar asimismo que, según copia certificada emanada de la Inspectoría del Trabajo de esta jurisdicción producida por la parte demandada, el Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de La Guaira a Caracas introdujo por ante dicha Inspectoría un pliego de peticiones con carácter conciliatorio entre cuyos pedimentos figura el "Cumplimiento de la Ley del Trabajo en cuanto a jornadas de trabajo y día de descanso semanal para los trabajadores".

En presencia de tales circunstancias, el Juez Sentenciador observa lo siguiente:

1º.—La Compañía demandada, por ser una de las empresas autorizadas legalmente para trabajar los días domingos, tenía el derecho a exigir a aquellos de sus trabajadores cuyos servicios eran necesarios, que trabajaran en tales días;

2º.—Correlativamente, los trabajadores de la Compañía —entre ellos los actores— estaban obligados a trabajar los días domingos cuando les tocara el turno, teniendo derecho a disfrutar de un día de descanso no remunerado en la semana siguiente a cada domingo en que trabajaran;

3º.—El disfrute del referido día de descanso por cada domingo en que trabajaran era no sólo un derecho de los trabajadores, sino una *obligación* tanto de éstos como de la Compañía, cuya transgresión acarreaba sanciones legales a una y otros; y

4º.—Por tanto, cuando la Compañía decidió hacer obligatorio para sus trabajadores el disfrute del descanso semanal compensatorio por el día domingo, obró en conformidad con el texto y el espíritu de la Ley; a la vez que satisfizo uno de los pedimentos del aludido pliego de peticiones.

De todo lo cual se concluye, por tanto, que sí estaban obligados los reclamantes a prestar sus servicios a la Compañía demandada el día domingo 11 de febrero de 1.945, y por ende su negativa a hacerlo constituye una falta que cae dentro de las previsiones de las letras d) y e) del Parágrafo 2º del Artículo 27 de la Ley del Trabajo de 1.936, vigente entonces.

Es cosa extraña a lo sustancial de la controversia la de si la Compañía demandada estaba o no obligada para con los

actores a pagarles el salario doble en los días domingos *a más de darles el descanso compensatorio*, por virtud del pacto tácito que entre ambas partes existía, según sostiene el apoderado actor. Sobre este punto el Sentenciador observa: En primer lugar la demandada ha negado la existencia de tal pacto tácito; mas, suponiendo que ello fuera cierto como consecuencia de la necesidad en que estaba la Compañía de exigir a los obreros el trabajo en días domingos, y de la lamentable pero bien conocida realidad de que nuestros trabajadores, ignorantes de la razón de ser de la institución del descanso semanal obligatorio, prefieren ganar un salario más a la semana a riesgo de arruinar su salud, tal pacto, como bien sostiene el apoderado de la demandada, no podía ser fuente de obligaciones por ser evidentemente ilícito. Es decir que, a despecho del mismo, ambas partes —Compañía y trabajadores— estaban permanentemente obligados a poner fin a tal estado de cosas, y sustituir el anterior sistema de trabajo por otro en que cada trabajador disfrutara de un día de descanso a la semana. Ahora bien: si analizamos los términos del aludido pacto tácito, es evidente que él, si en verdad existió, tuvo su base en la consideración de que, no disfrutando el trabajador del descanso semanal, había de pagársele en compensación un salario extra; mas esa consideración, que aunque puede parecer equitativa es contraria al espíritu de la Ley, no tiene aplicación desde el momento en que se ajustó el sistema de trabajo a los preceptos legales atinentes al caso.

Pero en todo caso, como queda dicho, aún suponiendo que hubiera de subsistir la obligación de la Compañía a pagar a los actores el doble salario en el día domingo, ello no les autorizaba a negarse a trabajar, como lo hicieron, máxime tratándose de una empresa que, precisamente por prestar un servicio de interés público, está autorizada para trabajar los domingos. Antes bien, debieron ellos concurrir a sus labores y exigir luego, si se creían con derecho a ello, aún por la vía judicial, el pago del doble salario. Mas, negarse a trabajar basándose en un juicio personal y a priori acerca de su propio derecho, constituye un caso típico de abandono del trabajo, pues debieron tener en cuenta que bien podía ocurrir —como en efecto ha ocurrido— que no tuvieran derecho al doble salario que exigían".

El fallo anterior fué revocado por el Tribunal Superior del Trabajo en los términos siguientes:

"Examinados por el Tribunal el libelo de la demanda y la contestación a ella que se deja copiada, el Tribunal encuentra que aparece demostrado como un hecho cierto que los actores recibían corrientemente el pago de doble salario en los días domingos en que prestaban sus servicios a la Empresa, toda vez que tal hecho no aparece negado expresamente por la demandada en su escrito de contestación. Ahora bien, no habiendo los actores expresado en su libelo que el pago del salario doble dominical fuese hecho en compensación al descanso a que está obligada la Compañía por la Ley, a objeto de no rebasar la jornada máxima de cuarenta y ocho horas; y no estando tampoco alegada tal circunstancia por la demandada en el acto de la "litis cotestatio", y limitado el debate judicial a los hechos narrados en el libelo y en la contestación, es forzoso concluir que tal pago del salario doble por los trabajos ejecutados en día domingo no obedecía a causa ilícita alguna, ya que no era suministrado a cambio del obligatorio descanso legal, pues no aparece de autos que existiese tal convenio, como lo admite la propia demandada en sus informes, no habiendo sido por tanto ni alegado ni probado en las actas procesales.

Queda, pues, a la consideración de los sentenciadores, únicamente los hechos puros y simples que se han dejado anteriormente expuestos, es decir, que los trabajadores, recibían por el trabajo ejecutado el día domingo doble salario y que la demandada, el día diez de febrero de 1.945 les ordenó a los actores trabajar al día siguiente que era domingo, pretendiendo pagar la mitad del salario ordinario correspondiente a dichos días domingos y ofreciéndoles en compensación por esa reducción de salario el legal descanso compensatorio que en todo caso estaba obligada a dar la Compañía independientemente de toda otra prestación legal o convencional; tal proceder de la demandada no fué aceptado por los actores, quienes no concurrieron al trabajo el día domingo, siendo despedidos por la Compañía.

Frente a esta situación, concluyen los sentenciadores que el doble salario dominical les era debido a los actores independientemente de la concesión o no del descanso compensatorio, por lo que al negarse la Empresa a pagárselo conforme lo había venido haciendo anteriormente redujo el salario de los actores, modificando sustancialmente el contrato de trabajo, e incu-

rriendo de consiguiente en un despido indirecto, y así se declara".
(Sent. de 8-2-46).

NOTA.—La jurisprudencia sentada por el fallo que antecede resulta un tanto peligrosa. En efecto: Lo que se debatía en el juicio a que nos referimos no era, precisamente, si los trabajadores tenían o no derecho al doble salario del día domingo no obstante que se les diera el descanso compensatorio, pues ellos no estaban reclamando tal salario doble, y en ningún caso tendrían derecho a reclamarlo ya que no llegaron a trabajar en día domingo. El punto concreto en discusión era el de si los actores, por creerse con derecho al pago del doble salario en el día domingo a más del descanso compensatorio (cuestión jurídica que es, cuando menos, discutible) estaban o no facultados para negarse a asistir al trabajo el domingo, o si más bien debieron concurrir a sus labores en ese día y luego reclamar por la vía judicial, si se creían con derecho a ello, el doble salario del día domingo.

Ciertamente, sin menoscabo del respeto debido al criterio del T. S. T., continuamos en la creencia de que en un caso como el antes referido, los trabajadores deben optar por el segundo de los procedimientos indicados, es decir, concurrir a su trabajo y reclamar ante las autoridades competentes el pago del salario a que crean tener derecho, pues lo contrario es hacerse justicia por sí mismo, o sea, decidir de antemano, acerca de su propio derecho.

Y decimos que la Jurisprudencia en referencia es peligrosa, porque establece el precedente de que el trabajador puede decidir por sí mismo acerca de su propio derecho y considerarse de antemano indirectamente despedido si el patrono no accede a su exigencia, procedimiento éste que nos parece inaceptable. Lo indicado, por jurídico y por justo, en caso de discrepancia de opiniones entre patrono y trabajador acerca de una situación de derecho surgida en un momento dado, es que mantengan el anterior estado de cosas, prestándose recíprocamente la normal cooperación, ysometan la cuestión a la decisión de los organismos competentes.

En el caso concreto, lo correcto habría sido que los trabajadores, ante el "dicho" del patrono de que les pagaría salario sencillo por el trabajo en día domingo (dicho que, insistimos, no estaba totalmente desprovisto de razón) asistieran a su labor ordinaria del día domingo y una vez cumplida ésta, reclamaran el salario doble ante los Tribunales, si no les era pagado. Mas, al negarse a concurrir a su labor ordinaria del día domingo infrigieron sus obligaciones y dieron lugar al despido, pues para ese momento el patrono no se encontraba en mora.

COMPROBANTES DE PAGO.

Art. 16 L. T.)

Los comprobantes de pagos otorgados por los trabajadores a sus respectivos patronos por conceptos relativos al contrato de trabajo, deben determinar con toda precisión, en cada caso, las circunstancias a que se refiere el pago, y contener declaración expresa de haberse recibido la cantidad a que alude el comprobante; siendo ineficaz una declaración indeterminada hecha por el trabajador en el sentido de que nada se le debe.

(Sent. 13-5-45).—No apelada.
Exp. No. 957.

4.—"Cursa en autos un documento suscrito por el actor, que le fué opuesto por la demandada y quedó judicialmente reconocido, fechado a 20 de enero de 1.944, el cual dice textualmente: "Hago constar por el presente: PRIMERO: que he recibido del Sr. A. R. G., dueño del Bar de Las Ibarras de esta ciudad, las utilidades que en dicho negocio me corresponden. — SEGUNDO: que desde hoy 20 de enero inclusive hasta el 3 de febrero inclusive tomo las vacaciones correspondientes al año de 1.943-1.944; doy este resumen al Sr. R. para los fines de la Ley del Trabajo, haciendo constar por el mismo que nada tengo que reclamarle por nada de lo expuesto ni por ningún otro concepto".

En relación a este punto, el Juzgador observa: Ha sido criterio constante de este Tribunal, que los comprobantes de pagos suscritos por los trabajadores a sus patronos al percibir cantidades de dinero por conceptos inherentes al contrato de trabajo deben contener declaración expresa de la cantidad recibida, fecha del pago y especificación clara y precisa de la obligación a que el pago corresponde. Así: tratándose de salarios, el comprobante debe expresar el lapso a que corresponden los salarios pagados; y si se tratare de vacaciones o utilidades, el comprobante debe contener, además de la cantidad pagada, el año a que corresponden las vacaciones o utilidades. Y en defecto de tales especificaciones, no puede atribuirse al comprobante un valor definitivo de finiquito, debiendo, al contrario, interpretárselo en la forma más favorable al trabajador. Y por otra parte, carecen de valor proba-

torio las declaraciones concebidas en términos tales como "nada se me debe", u otros equivalentes.

Tal criterio se ajusta plenamente a las normas y principios que caracterizan el Derecho Sustantivo y Adjetivo del Trabajo, y por ende el Juzgador lo comparte con firme convicción.

Según este orden de ideas, la expresión "he recibido del señor A. R. G., dueño del Bar de Las Ibarras, de esta ciudad, las utilidades que en dicho negocio me corresponden", contenida en documento de fecha 20 de enero de 1.944, no es suficiente para comprobar el pago de las cantidades que pudieran corresponder al actor en los años 1.941-1.942.

NOTA.—Según el sentido del fallo que antecede un recibo por los salarios correspondientes a un trabajador por un lapso de vacaciones debe ser redactado, más o menos, en los siguientes términos:

"He recibido de.. .. ..la cantidad de .. ..bolívares (Bs.....), por salarios de un lapso de vacaciones de.....días, correspondiente a un año de servicios vencido el día.....de .....de.....".

(Sent. de 28-11-44).
Exp. No. 860.

5.—"Tiene ya decidido este Tribunal en diversos fallos que los comprobantes de pagos hechos a los trabajadores por conceptos relacionados con la prestación de servicios en virtud de disposiciones de la Legislación del Trabajo deben contener, para que produzcan plena prueba en juicio, la enunciación de los conceptos a que tales pagos se refieren; y que la simple declaración hecha por el trabajador, en forma global e indiscriminada, de que nada se le debe por conceptos relacionados con el contrato de trabajo, carece en absoluto de valor probatorio pues equivale a una renuncia también global a sus derechos para con el patrono, renuncia que es radicalmente nula por efecto de lo pautado en el Art. 15 de la citada Ley.

Tal criterio tiene su base en las consideraciones siguientes: Si la Ley declara nula la renuncia expresa hecha por un trabajador de modo categórico a uno cualquiera de los

derechos que la misma Ley le otorga, con mayor razón debe ser nula la simple declaración hecha por el mismo trabajador en el sentido de que nada se le debe por conceptos derivados del contrato de trabajo, ya que en este último caso son aplicables, con mayor razón, los motivos que justifican el precepto de irrenunciabilidad consagrado por el citado Art. 15 (1) de la Ley del Trabajo, que son, principalmente, las condiciones de inferioridad intelectual y de subordinación económica y psicológica en que se encuentra el trabajador frente al patrono.

No ha encontrado el Juzgador, en el curso de este proceso, ninguna razón de hecho o de derecho que justifique un cambio de criterio a este respecto, y por tanto sostiene la anterior jurisprudencia declarando, como en efecto declara, que el varias veces aludido documento, inserto al folio 12 del expediente, es ineficaz por lo que se refiere a la prueba del pago correspondiente a días feriados y a participación en las utilidades, ya que allí no aparece ninguna declaración expresa a ese respecto".

NOTA.—De conformidad con la teoría que sirve de base al fallo antes transcrito, todo documento o recibo otorgado por un trabajador por salarios correspondientes a días feriados o por utilidades, debe contener la especificación de la cantidad recibida y de los días feriados a que corresponden los salarios, o del año o los años a que corresponden las utilidades.

Es válido y tiene valor de finiquito el comprobante otorgado por un trabajador a su patrono, en el cual declara haber recibido la cantidad a que se refiere el pago y la especificación de la razón de ser del mismo. (Sent. de 13-7-44.—Apelada y en curso).
Exp. No. 764.

6.—"Si bien es cierto que este Tribunal ha sentado en diversos fallos el criterio de que no debe atribuirse un valor probatorio decisivo a la simple declaración suscrita por un trabajador en un recibo hecho ad-hoc por el patrono, en el sentido de que nada se le debe por vacaciones, días feriados, etc., en el caso presente se observa: Que en el documento marcado "A" de fecha 24 de diciembre de 1.941, el cual ha

(1) Art. 16 de la Ley de 1.945.

quedado judicialmente reconocido según queda dicho, el actor afirma de modo expreso que ha recibido las vacaciones de todos los períodos que ha trabajado hasta esa fecha. Manifestación que no puede ser interpretada como una renuncia de derecho ya que constituye una expresa declaración de pago, y que si no correspondía a la realidad no ha debido ser suscrita por el actor o en todo caso debió éste desvirtuarla en el curso del proceso desconociéndola oportunamente y trayendo a los autos algún elemento de convicción tendiente a comprobar lo contrario de lo que de dicho documento se desprende. Mas, no siendo ese el caso, considera el Sentenciador que debe apreciarse la prueba en referencia, y declararse sin lugar el pedimento relativo a vacaciones".

NOTA.—Como se vé, en este caso el Tribunal apreció como válido el recibo por vacaciones, aun cuando en él no se indicaba la cantidad recibida. Es de observar, sinembargo, que la sentencia a que corresponde el fragmento que antecede es de fecha anterior a los fallos citados en los dos números anteriores. Además, en este caso concurrían circunstancias especiales que comunicaban al documento un mayor valor de convicción. Sinembargo, insistimos en recomendar que en todo documento o comprobante de pago otorgado por un trabajador, se indique la cantidad pagada y se especifique de la manera más clara posible las circunstancias a que corresponde el pago.

(Art. 1.296 Cód. Civil)

Art. 16 L. T.)

Un recibo por salarios de vacaciones correspondientes a un año determinado no hace plena prueba respecto al pago de las vacaciones correspondientes a los años anteriores; por no ser aplicable en tal caso la presunción establecida en el Art. 1.296 del Código Civil.

(Sent. de 5-4-45.—No apelada).

Exp. No. 923.

7.—"A este respecto el Sentenciador considera que, según los principios que informan el Derecho Social, cuando un trabajador que reclama uno o más períodos de vacaciones logra comprobar la duración de su contrato de trabajo por un término suficiente para justificar su derecho al número de períodos de vacaciones que reclama, incumbe al patrono traer a los autos la prueba del pago de todos y cada uno de los

períodos de vacaciones que pretende haber pagado; y en todo caso la decisión que recaiga debe basarse en la diferencia existente entre el número de años completos de servicio alegados y comprobados por el reclamante y el número de períodos de vacaciones cuyo pago haya comprobado el patrono demandado.

Sirva un ejemplo para aclarar el anterior concepto: Si un trabajador alega y comprueba haber trabajado cuatro años y reclama dos lapsos de vacaciones, debe el patrono demandado, para exonerarse de su obligación, comprobar por cualquiera de los medios probatorios lícitos, que otorgó al reclamante los cuatro lapsos de vacaciones a que tenía derecho. Y no basta, según la opinión del Juez que suscribe, que el demandado compruebe haber dado al actor un período de vacaciones en el último año de la prestación de servicios, para hacer presumir que también le otorgó todas las que le correspondían.

El criterio que antecede tiene su fundamento en las siguientes consideraciones:

Si bien al finalizar cada año completo de servicios el trabajador adquiere un derecho al correspondiente lapso de vacaciones, y sería de desear que en la práctica ese beneficio le fuera otorgado de inmediato, es bien sabido que ello no es siempre posible, ya que las empresas tienen que ir organizando, de acuerdo con sus propias necesidades, la oportunidad en que han de ir concediendo a los distintos trabajadores sus respectivas vacaciones. Y también hay que tener en cuenta los intereses particulares del trabajador a fin de que éste pueda disfrutar de la mejor manera posible sus vacaciones. De allí que tanto la Ley del Trabajo como su Reglamento tengan cierta flexibilidad a este respecto.

Es por ello que en la práctica, como lo comprueba la experiencia, en muchos casos patrono y trabajador convengan en posponer por algún tiempo el disfrute de las vacaciones, y a poco que se repita tal posposición, surge la situación, frecuente por cierto, de que al cabo de varios años de servicios, el trabajador no ha disfrutado de los períodos de descanso anual correspondientes al tiempo de servicios prestados. En tal situación, y en defecto de avenimiento de las partes, la única solución jurídica aceptable es la que dejamos expuesta: el trabajador, que compruebe la duración de la presta-

ción de servicios, y el patrono que evidencie, a su vez, el otorgamiento de *todos* los períodos de vacaciones correspondientes a los años de servicios comprobados.

No cree el Juzgador que debe aplicarse al caso contemplado la presunción de pago establecida por el Artículo 1.296 del Código Civil, en primer lugar porque así lo justifican las circunstancias especialísimas que concurren en esta materia, particularmente la de que el otorgamiento de las vacaciones no es obligatorio legalmente en un momento determinado, sino que la misma Ley, como queda dicho, autoriza cierta flexibilidad; y en segundo lugar, porque, como ha expuesto ya este Tribunal en casos similares, las normas generales del Derecho Civil contemplan situaciones jurídicas en las cuales se presupone, por ser la regla general, la igualdad de las partes tanto en lo económico como en lo intelectual; al paso que el Derecho Social regula situaciones de hecho en las cuales lo normal es la desigualdad de las partes, tanto por la subordinación económica y psicológica en que se halla el trabajador respecto a su patrono, como en razón de la inferioridad intelectual que, al menos en la mayoría de los casos, guarda el primero respecto al segundo. Circunstancias éstas que ponen con frecuencia al trabajador en situación de firmar de buena fé un comprobante, en el momento de recibir un lapso de vacaciones, sin medir el alcance jurídico que podría atribuírsele a tal comprobante en razón de la presunción en referencia.

Por otra parte: sabido es que toda renuncia, aún expresa y categórica, hecha por un trabajador a alguno de sus derechos, es nula "ipso jure", conforme al Art. 15 (1) de la Ley del Trabajo. Ahora bien: Si un trabajador que tiene derecho, digamos, a cinco lapsos de vacaciones, renunciara *expresamente* a uno de ellos, tal renuncia sería nula. Y si es nula una renuncia expresa, con mayor razón ha de serlo una renuncia presunta; o, dicho con más precisión, es inaplicable en el Derecho Social una presunción de Derecho Civil que, al ser aplicada, conduce a una situación prohibida por la Ley, como es la de renuncia tácita de un derecho por parte de un trabajador.

---

(1) Art. 16 de la Ley de 1.945.

Refiriéndonos, pues, al caso de autos, se observa: que si bien la demandada alega no deber nada a la actora por concepto de vacaciones, sólo ha producido en autos un comprobante correspondiente a un lapso de vacaciones; razón por la cual, de conformidad con las anteriores consideraciones, y constando en autos el derecho de la actora a varios lapsos de vacaciones, debe prosperar la demanda por ese respecto, y así se declara.

(Art. 1.296 Cód. Civil)

Sent. de 13-12-45.—Apelada y revocada.

Exp. No. 1.018.

8.—"Es también jurisprudencia constante de este Tribunal que no es aplicable, en materia de vacaciones, la presunción de pago establecida por el Art. 1.296 del Código Civil, o sea que, cuando un trabajador reclama vacaciones correspondientes a varios lapsos anuales, el patrono que alega haberlas otorgado debe comprobar el otorgamiento de cada una de ellas; y consecuencialmente, la comprobación del pago de los salarios correspondientes a las vacaciones de un año determinado, no hace presumir el otorgamiento y pago de las vacaciones legales en los años anteriores.

Las razones en que se basa este criterio del Sentenciador, que son en todo conformes a los principios dominantes en el Derecho del Trabajo, han sido expuestas amplia y detalladamente en diversos fallos dictados con anterioridad, y pueden resumirse así:

La presunción de pago establecida por el Art. 1.296 del Código Civil es de naturaleza esencialmente civil, y se ajusta muy bien a la forma y naturaleza de las relaciones entre los ciudadanos en sus negocios ordinarios. En la vida civil ordinaria, la situación normal es la igualdad de las partes, el equilibrio intelectual y económico entre las personas; o al menos así tiene que presumirlo la Ley, puesto que no hay regla alguna en que pueda basarse una presunción de desigualdad.

En las relaciones del trabajo, en cambio, la desigualdad, así económica como intelectual, es la regla universal. Poder económico, orden, previsión, buena organización, ilustración,

son características que, *por regla general,* concurren en el patrono y fallan en el trabajador. Y esa innegable situación de inferioridad en todos los órdenes es lo que justifica el espíritu esencialmente protector de la clase trabajadora que inspira a toda Legislación sobre el Trabajo.

Sería, pues, contrario a ese espíritu, y a la realidad de las cosas en las relaciones obrero-patronales, extender a éstas la aplicación de la aludida presunción.

Por lo demás, es de advertir que el Art. 1.296 del Código Civil varias veces citado se refiere expresa y categóricamente a "pensiones o cualquiera otra clase de cantidades que deben satisfacerse en períodos determinados"; y es bien sabido que la obligación de conceder las vacaciones a los trabajadores no se reduce al pago de una suma de dinero, sino al otorgamiento efectivo de un lapso de descanso con pago del salario respectivo, cosa bien distinta del simple pago de una pensión o suma periódica. Ese otorgamiento y ese pago deben ser hechos al vencimiento de cada año de servicios; y es sólo cuando, por cualquier causa no se ha hecho, cuando se transforma para el patrono en la obligación de pagar retrospectivamente los salarios correspondientes a las vacaciones que debió otorgar y no otorgó.

Por todo lo expuesto, el Juez que suscribe mantiene su criterio de no ser aplicable al caso de las vacaciones la presunción establecida por el Art. 1.296 del Código Civil".

Al revocar el anterior fallo, el Tribunal Superior del Trabajo razonó su decisión de la siguiente manera:

"En su defensa la demandada alegó la jurisprudencia sentada por este Tribunal, según la cual, por aplicación del artículo 1.296 del Código Civil, demostrado el pago de las últimas vacaciones, se presume, hasta prueba en contrario el pago de las anteriores. El Juez de la Instancia consideró inaplicable la citada disposición de la Ley Civil por cuanto dicho artículo se refiere al pago de pensiones o cualquiera otra clase de cantidades que deben satisfacerse en períodos determinados, y la obligación de conceder vacaciones a los trabajadores no se reduce al pago de una suma de dinero, sino al otorgamiento efectivo de un descanso con pago de salarios.

"A este respecto el Tribunal observa: que indudablemente la intención del Legislador al establecer el

derecho a vacaciones, fué la de conceder al trabajador un descanso anual remunerado, no sustituible por el simple pago de una cantidad de dinero; pero también lo es que en la práctica puede suceder, y lamentablemente sucede con frecuencia, que el patrono no otorga a sus trabajadores dicho descanso reparador, quien por temor a ser despedido se abstiene de hacer el reclamo correspondiente por ante las autoridades del Trabajo, hasta que al ser despedido pretende obtener el reconocimiento de ese derecho. Si la Ley no permitiera en esta oportunidad el cobro de la cantidad equivalente a los salarios de los días de descanso no recibido, se perjudicaría al trabajador, quien vería frustrado así el ejercicio, siquiera en parte, de un legítimo derecho que la Ley le acuerda.

"Por ello, el Reglamento de la Ley del Trabajo en su artículo 52 estatuye que cuando por cualquier causa la terminación del contrato de trabajo ocurra sin que los trabajadores hayan disfrutado de la vacación a que tienen derecho, el patrono deberá pagar la remuneración que a cada uno de ellos corresponda.

"Ese pago no involucra la desnaturalización del derecho a vacaciones: la Ley lo que reconoce en esa forma es la dualidad de naturaleza del derecho a vacaciones: de un lado el descanso, del otro, el pago de una cantidad; los cuales deberán coincidir para poder considerar que el trabajador ha gozado efectivamente de vacaciones. Esa obligación a cargo del patrono de pagar al trabajador determinada cantidad, y que tiene existencia legal independientemente de la de otorgar también el descanso, justifica en criterio del Tribunal la aplicabilidad del artículo 1.296 del Código Civil. En efecto, la Legislación Social venezolana no contempla ninguna disposición sobre la materia, ni tampoco ninguna que la contraríe. Antes bien, por el contrario remite al Derecho Común cuando sus disposiciones son insuficientes para reglar determinada situación jurídica, tal como sucede con el artículo 40 de la Ley del Trabajo, que prescribe que las relaciones provenientes del contrato de trabajo individual quedarán sujetas al Código Civil en cuanto no estén regidas por dicha Ley o su Reglamento.

"De allí concluyen los Sentenciadores por admitir como lo han hecho en su constante Jurisprudencia, la aplicabilidad al pago de las vacaciones del artículo 1.296 del Código Civil".

(Sent. de 5-4-46).

NOTA.—Se advierte que el fallo del T.S.T. sólo analiza y refuta al segundo de los argumentos básicos de la sentencia de Primera Instancia, que es evidentemente el menos sólido.

En cuanto a la cita que hace del Art. 40 de la Ley del Trabajo, es evidente que esa disposición se refiere a lo sustantivo del contrato de trabajo, es decir, a las mutuas relaciones entre el patrono y el trabajador derivadas del contrato de trabajo, a las cuales, para lo no previsto expresamente en dicha Ley, ha de aplicarse supletoriamente las disposiciones pertinentes del Código Civil.

Mas el presente caso se refiere a una cuestión netamente procesal o de Derecho Adjetivo, como es la comprobación judicial de un pago; y es bien sabido que los principios fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo son esencialmente diferentes a los del Procedimiento Ordinario. La mente del Juez del Trabajo debe actuar en forma muy distinta de la del Juez Civil.

La disposición del Art. 1.296 del Código Civil, perfectamente ajustada a las normales relaciones de los ciudadanos, no tiene cabida en el campo de las relaciones obrero-patronales, ni en la mente del Juez del Trabajo.

(Finiquitos)

(Excepción de inadmisibilidad por prohibición legal de admitir la acción).

(Art. 128 del Cód. de Com.)

(Art. 257, Nº 4º Cód. de Proc. Civ.).

La disposición del Art. 128 del Código de Comercio no es aplicable a las relaciones obrero-patronales; por tanto, el hecho de que un trabajador al recibir de su patrono un pago le otorgue un finiquito, no hace inadmisible la demanda por el pago de cualquier cantidad que le adeude el patrono (sin perjuicio de que el Juzgador aprecie en el juicio la validez y el alcance del finiquito).

(Sent. de 11-7-44.—Apel. y Confirm.).
Exp. No. 899.

9.—"*Tercera:* La excepción de inadmisibilidad prevista en el ordinal 4º del Art. 257 del Código de Procedimiento Civil, o sea la de prohibición legal de admitir la acción propuesta, por las razones siguientes: Durante los ejercicios anuales a que se refiere el libelo (1.941-1.943) la Compañía demandada rindió cuenta a sus empleados acerca de sus uti-

lidades, en los períodos en que las hubo; y en el ejercicio anual terminado en noviembre de 1.943 "la demandante recibió la cuenta de utilidades, no hizo observación alguna y dió finiquito de sus utilidades como aparece del mentado comprobante Letra "C". Agrega el excepcionante que según el Art. 128 del Código de Comercio, la persona que al recibir una cuenta da un finiquito no puede exigir nueva rendición de cuentas, y por tanto hay prohibición legal de admitir la acción propuesta".

Procede, pues, el Juzgador a analizar cada una de las excepciones opuestas y a decidir acerca de la procedencia de las mismas:

. . . . . .

Con respecto a la tercera excepción opuesta por la demandada, el Tribunal observa lo siguiente: a) El documento "C" (folio 11 del expediente) citado por el excepcionante, no constituye un "finiquito", sino que en él la actora declara haber recibido una determinada cantidad por concepto de participación en las utilidades, sin declarar a la demandada liberada de obligaciones por ese respecto; b) Aun cuando así no fuera, es decir: aun cuando se tratara de un finiquito, no sería aplicable en el caso el Art. 122 del Código de Comercio, ya que por sobre éste que consagra un principio netamente mercantil— está el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores consagrado por el Art. 15 (1) de nuestra vigente Ley del Trabajo. Y es evidente que el otorgamiento de un finiquito por parte de un trabajador en favor de su patrono, cuando tal finiquito lesiona los intereses de aquél, constituiría una renuncia por parte del otorgante a parte de sus derechos, renuncia que sería nula legalmente; razón por la cual tal finiquito, a diferencia de lo que ocurre en Derecho Mercantil, admite prueba en contrario. No siendo aplicable, por tanto, al caso de autos el Art. 128 del Código de Comercio, no hay prohibición legal de admitir la acción, y la tercera excepción es también improcedente, como en efecto lo declara el Tribunal".

El fallo que antecede fué confirmado por el Tribunal Superior del Trabajo, el cual razonó su decisión así:

---

(1) Art. 16 Ley de 1945.

"Pero es el caso que tal documento no tiene las características de un finiquito, y la demandada lo presentó a la actora como comprobante o demostración de las cantidades que por concepto de participación en las utilidades le correspondían en el ejercicio respectivo. Por otra parte, es improcedente la aplicación del Art. 128 del Código de Comercio al caso de autos, pues el reclamo intentado por la actora es una consecuencia inmediata y directa del contrato de trabajo que tenía celebrado con la Compañía demandada y por lo tanto, tales relaciones se rigen por las disposiciones de la Legislación del Trabajo y no por el Código de Comercio. Además, la defensa alegada por la demandada al oponer esta excepción viene a constituir una contestación al fondo de la demanda, y en consecuencia, no puede ser opuesta como excepción de inadmisibilidad, por las mismas razones que se expusieron al declarar improcedente la excepción de falta de interés".
(Sent. de 9-8-44).

CONFESION FICTA

Art. 301 Cód. de Proc. Civil).

La negativa del patrono demandado a contestar categóricamente sobre posiciones juradas relativas a hechos fundamentales de la demanda acarrea en su contra la confesión ficta, aún cuando se trate de hechos anteriores a la fecha en que se hizo cargo de la empresa.

(Nota: Confesión ficta significa que los hechos sobre los cuales se interroga al patrono demandado negándose éste a dar contestación categórica, son tenidos como ciertos hasta que se pruebe lo contrario).

(Sentencia de 15-11-45.—Apelada y en curso.
Exp. No. 984.

10.—"En cuanto a la duración de la prestación de servicios, se observa: que habiendo sido formulada al demandado en la primera posición jurada la cuestión de las fechas de ingreso de los actores al establecimiento en referencia, no dió contestación categórica, manifestando no constarle ello, por cuanto para entonces no era dueño de la empresa.—Tal

circunstancia acarrea, en la opinión del Juez que suscribe, la confesión ficta, por cuanto el patrono demandado está obligado a dar contestación categórica a todas las posiciones que le sean formuladas en relación con hechos básicos de la materia controvertida. No escapa a la consideración del Juzgador el alegato que en contra de este criterio puede invocarse en el sentido de que, tratándose de hechos ocurridos antes de la adquisición de la empresa por el patrono demandado, es en cierto modo explicable su ignorancia de tales hechos; alegato éste que no acoje el Sentenciador por las siguientes razones: Al adquirir un establecimiento mercantil, el adquirente, quien por la Ley ha de subrogarse en todas las obligaciones del vendedor para con sus trabajadores, debe adquirir la necesaria información acerca de todas las circunstancias de hecho capaces de afectar tales obligaciones; y lo contrario, o sea, asumir tales obligaciones de una manera indiscriminada por efecto de la compra de un fondo de comercio sin enterarse debidamente de las circunstancias de las cuales dependen aquellas, constituye de su parte una manifiesta negligencia, que no puede invocar en su favor durante el proceso judicial, en razón de un bien conocido principio jurídico, según el cual nadie puede invocar en su favor su propia negligencia.

(Arts. 237 y 246 Cód. de Procedimiento Civil)

La confesión ficta del reo por inasistencia al acto de contestación de la demanda establece una presunción "juris tantum" de ser ciertos los hechos básicos del libelo de la demanda; debiendo inferirse el derecho conforme a las normas jurídicas aplicables.

Sentencia de 6-6-45.—Aun cuando el fallo fué revocado en lo dispositivo, el principio a que se refiere esta cita fué ratificado por el Superior.

Exp. No. 827.

11.—"Considera el Sentenciador que debe decidirse como punto previo el de la confesión ficta de la parte demandada, que fué solicitada por el apoderado actor por no haber comparecido la demandada a la hora fijada al acto de la

"litis-contestatio", ni durante el término de espera que conforme a la Ley le fué acordado. — Procede, pues, el Tribunal, a decidir el punto referido. — Conforme a lo pautado por el Art. 276 del Código de Procedimiento Civil, la inasistencia del demandado al acto de la "litis-contestatio" acarrea en su contra la confesión ficta "..... en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante, si en el término probatorio nada probare que le favorezca".

En el caso presente, como se ha dicho, la parte demandada no concurrió al acto de contestación de la demanda, y nada probó en el curso del proceso que tienda a destruir la confesión ficta. Queda, pues, por dilucidar si la demanda es o no contraria a derecho, ya que, de no serlo, ha de ser declarada con lugar.

Las demandas originales que iniciaron el presente litigio se refieren a presuntos daños y perjuicios que dicen los actores haber sufrido en relación con los servicios que prestaron a la demandada en Curazao, y específicamente como consecuencia de las circunstancias siguientes:

1°) el haber sido transportados, tanto a la ida a Curazao como a su regreso, en "lanchones de ganado" o "de cargamento", y no en embarcaciones de pasajeros;

2°) el habérseles suministrado comida de mala calidad durante el tiempo que permanecieron en calidad de obreros en el Campamento; y

3°) el haber sido alojados en un campamento de malas condiciones.

En los mismos libelos originales, los actores manifiestan que dejan a la *estimación* del Tribunal el montante de los daños y perjuicios ocasionados por el transporte en los lanchones mencionados; que estiman en cinco bolívares diarios para cada trabajador el "daño moral" y el "vejamen" inflingidos a los reclamantes en razón de la mala comida que les fué suministrada, y en "la diferencia entre 6.90 y 5.30 florines" por día el daño material que hubieron de sufrir por la misma causa; y que, en fin, estiman en Bs. 20 diarios cada uno el "daño moral" inflingídoles por las malas condiciones del Campamento, "a más de las cantidades *sugeridas por el Juez*" (sic.) para los trabajadores F.C., D.F., L.F., etc., en razón de las enfermedades que dicen haber sufrido.

Como fácilmente se echa de ver, las circunstancias anotadas constituyen, por una parte, ciertos hechos que pueden ser *causas* de determinados daños materiales y morales; y por otra parte, se refieren a una *estimación* en dinero de presuntos daños, morales y materiales; mas no aparece determinado ningún daño o perjuicio. Fué ello lo que motivó las excepciones de defecto de forma que a esos libelos opuso la parte demandada, y que el Tribunal declaró con lugar, toda vez que, como es de doctrina, en toda demanda por indemnización de daños o perjuicios debe determinarse con la mayor precisión posible, por una parte los hechos generadores del daño o el perjuicio, y por otra la naturaleza específica de cada uno de los daños o perjuicio denunciados; no siendo indispensable, en cambio, hacer la estimación en dinero de tales daños o perjuicios, función que puede ser reservada, desde un principio, para ser realizada por expertos.

Habiendo, pues, sido declaradas con lugar las excepciones dilatorias de defecto de forma de los libelos por existir en éstos los vicios denunciados por la parte demandada, debió la parte actora subsanar tales defectos al reformar sus libelos, incluyendo en ellos los elementos de que carecían.

Ahora bien: examinados detenidamente los dos nuevos libelos conjuntos que presentó el apoderado actor con fecha 10 de octubre de 1.944, se observa que ellos adolecen de los mismos defectos de los libelos originales. Veamos por qué.

Ambos libelos reformados son idénticos entre sí; de modo que, al analizarlos, nos referiremos solamente al primero, o sea al correspondiente a los trabajadores J. P. y otros (folios 112 a 117).

En los dos primeros folios del libelo se alude a circunstancias tales como: "las condiciones higiénicas de los locales donde se alojaban los obreros eran pésimas y la comida que se les suministraba era de la peor calidad"; "la ubicación del campamento Valentein era inapropiada"; circunstancias que, a todas luces, pueden ser *causas* de daños y perjuicios, pero que no lo son en sí, como la misma parte actora lo asevera (folio 113). Se habla también de "diversas enfermedades que padecieron algunos de ellos por la falta de higiene del campamento" (folios 112 y 114), más no se especifica cuales fueron esas enfermedades ni quienes las sufrieron; y además, se declara expresamente (folio 113) que "no se formula por ese

motivo demanda especial". Más adelante se especifica, respecto a cada uno de los reclamantes, el número de días en que estuvieron sufriendo los daños morales y materiales derivados de las malas condiciones del alojamiento, y en lista aparte el número días en que estuvieron sometidos al régimen de la mala comida; y se estima la cuantía de la demanda "hasta que sea definitivamente fijada por expertos", en una cantidad, para cada uno de los reclamantes, igual a veinte bolívares por cada uno de los días que permaneció en Curazao. Por último, se hace una serie de consideraciones de orden jurídico, mas sin especificar en parte alguna en qué consisten los daños o perjuicios en que se basa la reclamación.

Según elementales normas de Derecho Procesal, la demanda es el acto inicial de todo juicio, y debe contener, por tanto, todos los elementos esenciales para definir y delimitar la acción ejercida. El actor en su libelo, como también el demandado en su contestación, deben dejar precisamente definidas sus respectivas situaciones a fin de que se pueda luego dilucidar la controversia en el curso del proceso. Así pues, tratándose de una demanda por daños y perjuicios, es obvio que el actor no ha de limitarse a exponer hechos capaces de causar daños, sino que debe expresar en forma precisa en qué consisten tales daños y perjuicios y, desde luego, comprobar en el juicio la existencia real de éstos.

En presencia, pues, de la situación surgida en el caso de autos, ¿qué significado o valor jurídico ha de tener la confesión ficta derivada, en contra de la demandada, de su inasistencia al acto de la litis-contestatio?

El efecto de la confesión ficta por inasistencia del reo al acto de la "litis-contestatio" no es otro que originar una presunción "juris-tantum" de que son ciertos *los hechos narrados en el libelo;* debiendo deducirse el derecho conforme a los textos legales y a las normas de hermenéutica aplicables al caso. Es esto lo que se deduce del texto del artículo 276 del Código de Procedimiento Civil antes citado.

Cree, pues, el Sentenciador, que la confesión ficta en materia de "hechos", no puede ir más allá de los términos mismos del libelo; es decir, de los hechos mencionados en el libelo y que se presumen ciertos por efecto de la confesión

ficta, puede el Tribunal deducir, por aplicación de la Ley, todas las consecuencias jurídicas a que haya lugar, ya que la Ley se presume también de todos conocida; mas no puede el Tribunal inducir puntos de hecho no mencionados en el libelo.

Al plantear un caso de daños, materiales o morales, es *cuestión de hecho* tanto el hecho material que cause el daño, como el daño mismo, y es *cuestión de derecho* la obligación del responsable del daño a indemnizarlo. Así pues, en el libelo de demanda se debe mencionar específicamente el hecho dañoso y el daño emergente, y reclamar el derecho, o sea la indemnización. Mas habiéndose mencionado en el libelo tan sólo el hecho que se dice dañoso, y no el daño, la confesión ficta surte efecto probatorio acerca del hecho, pero no acerca del daño.

Es más: conforme a normas jurídicas bien conocidas de Derecho Procesal, los límites del cuasi-contrato de la litis quedan definidos, en materia de "hechos", por el libelo de demanda, en lo que toca al actor, y por los términos de la contestación en cuanto concierne al demandado. Vale decir, que ni uno ni otro pueden alegar ni probar válidamente en el curso del proceso puntos de hecho no alegados en debida oportunidad, es decir, en el libelo o en la contestación.

Tal norma procesal es conforme a la lógica jurídica, y tiende a realizar el desideratum del procedimiento judicial, de que en todo proceso prive la más absoluta igualdad de las partes.

Para que esa igualdad sea efectiva es menester que el demandado conozca *íntegramente* los hechos en que se basa la acción contra él intentada, y prepare su defensa, de igual modo como el actor ha de conocer, también íntegramente, los hechos en que el demandado fundamenta su derecho. Ahora bien, ¿cómo puede el demandado por supuestos daños plantear su propia situación en el debate, o sea, decidir si ha de convenir en la reclamación o contradecirla, y en éste último caso preparar su defensa, sin conocer exactamente la naturaleza y el grado del daño alegado?

De las anteriores consideraciones concluye el Sentenciador que la confesión ficta del demandado, tal como ha tenido lugar en el presente caso, no alcanza a establecer la procedencia del derecho reclamado.

III.—Enfocando el punto debatido bajo otro aspecto, observa el Tribunal lo siguiente:

Suponiendo que, conforme a los términos de los contratos de trabajo que celebró la demandada con los actores, aquella estuviese obligada a suministrar a éstos durante su permanencia en Curazao comida y alojamiento de buena calidad, además del transporte en embarcaciones adecuadas, el incumplimiento por parte de la Compañía acerca de una o varias de esas obligaciones constituiría un caso típico de incumplimiento de un contrato, y quedaría a la otra parte el derecho a darlo por rescindido y exigir una indemnización compensatoria por el lucro cesante consistente en la pérdida de los salarios no devengados, y por tanto equivalente a ellos; sin perjuicio de reclamar también, desde luego, los daños que eventualmente pudieran ocurrir como consecuencia de ese incumplimiento. Ahora bien: es el caso que los actores no hicieron uso del derecho de rescindir el contrato, sino que éste fué ejecutado hasta el final; y en tales circunstancias, de ser cierto que los actores no disfrutaron de las prestaciones en especie (comida, alojamiento y transporte) que la Compañía estaba obligada a suministrarles, tendrían ellos derecho a reclamar en dinero efectivo la diferencia entre el valor eventual representado por la prestación en especies de las aludidas ventajas tal como debió efectuarse y el valor de esa misma prestación tal como en realidad se efectuó; mas tal acción no sería de indemnización de daños o perjuicios, sino por cumplimiento de una obligación contractual. La acción por indemnización de daños y perjuicios cabría también, adicionalmente, en caso de que el incumplimiento en cuestión hubiera acarreado a los actores consecuencias dañosas, tales como enfermedades, perjuicios económicos, etc., y en tal caso habría que especificar en el libelo la naturaleza y el grado aproximado de esas consecuencias, y, desde luego, comprobarlas en el proceso. Mas no es conforme a derecho reclamar, por vía de indemnización de daños o perjuicios lo que en realidad constituye el cumplimiento de una obligación contractual.

IV.—Un tercer aspecto de la cuestión debatida es el siguiente:

La acción ejercida se basa en la cláusula cuarta del contrato de trabajo que celebró la demandada con los actores,

cuyo texto es el siguiente: "El trabajador *podrá* vivir y comer en el campamento obrero de la Compañía, mediante el pago de seis florines y noventa céntimos de florín (fl. 6,90) en moneda curazoleña, por semana de siete días".

Tal como está redactada dicha cláusula es evidente que ella no creó, a cargo de la Compañía demandada, una obligación de suministrar a los actores alojamiento ni comida de una determinada calidad, sino un derecho para los trabajadores contratados a tener acceso al campamento de la Compañía para habitar y comer en él mediante el pago de la expresada cantidad. Es obvio, pues, que era potestativo de los trabajadores concurrir o no a dicho campamento, y bien pudieron dejar de hacerlo si, como alegan, el alojamiento y la comida que allí se les daba no eran satisfactorios y podían obtenerlos mejores en otro sitio por igual o menor precio. Ciertamente, es dable suponer que al celebrar el contrato los actores tuvieron en mientes la perspectiva de obtener por el precio indicado alojamiento y alimentación de una calidad determinada, y en vista de ello convinieron en aceptar el salario pactado, y que luego representara para ellos una desventaja económica el tener que habitar y hacer comidas fuera del Campamento; mas, si tal fué su pensamiento, al redactar el contrato debieron establecer en él la *obligación*, de parte de la Compañía, a suministrarles alojamiento y alimentación satisfactorios caso en el cual tales prestaciones habrían entrado a formar parte del salario; mas no fué así, y en tal situación es menester atenerse al texto preciso del contrato.

La teoría expuesta en el fragmento que antecede fué confirmada por el Tribunal Superior del Trabajo en lo que respecta a los daños materiales, mas no con respecto a los daños morales. He aquí el criterio sustentado al respecto por el Superior:

".....Observando y analizando detenidamente los hechos de la primera especie, es decir, los hechos que los actores consideran constitutivos de daños y perjuicios materiales, encuentra el Tribunal que tales hechos, ya enumerados con anterioridad, son indudablemente motivo o causa generadora de probables daños y perjuicios materiales, pero nunca podrían ser considerados en sí mismos como tales daños y perjuicios; porque en realidad los demandantes se limitaron a consignar en sus libelos tales hechos-causas, pero, en modo

alguno expresaron allí los daños y perjuicios materiales generados por aquellos; vale decir, que no solamente no existe en autos constancia alguna de la relación de consecuencia directa que debe existir entre la causa y sus efectos, sino que no se expresó cuales fueron los efectos producidos por las causas invocadas. De consiguiente, es forzoso llegar a la conclusión de que la confesión ficta que indudablemente obra en el presente juicio contra la demandada, arropa sólo tales hechos-causas, que son los únicos que están consignados de manera expresa en el expediente, mas no los daños y perjuicios a que podrían haber dado lugar éstos últimos, en virtud de la elemental, evidente y sencilla razón de su no existencia en los libelos...En unapalabra, no están consignados en los tantas veces nombrados libelos de demanda, los hechos constitutivos del daño emergente y el lucro cesante necesarios, según la doctrina, la jurisprudencia y la letra escrita de la Ley, para hacer procedente en derecho la acción reparadora por daños materiales que han intentado los actores.

Por otra parte, aun en la hipótesis negada de que en los libelos en referencia los actores hubieran expresado, además de los hechos-causas, los hecho-efectos, es decir, los daños y perjuicios mismos que se reclaman, creen los Sentenciadores que, sin embargo, la acción intentada no podría prosperar en buen derecho por las razones que de seguidas se expresan:

En efecto, de la simple lectura de la cláusula cuarta común a todos los contratos celebrados por los accionistas, contratos que en copias certificadas corren en autos a los folios 3 al 9, ambos inclusives, aparece lo siguiente: "Cuarta: El trabajador podrá vivir y comer en el campamento obrero de la Compañía mediante el pago de seis florines y noventa céntimos de florín (Fl. 6,90) en moneda curazoleña, por semana de siete das". De tal cláusula, que indudablemente contiene sóólo una facultad de que voluntariamente podían hacer uso los factores, y que ninguna obligación establecía, en principio, para la Compañía, no podrían pretender aquellos fundamentar ahora una acción indemnizativa de daños y perjuicios materiales".

Con respecto a los daños morales el T. S. T. consideró que sí obraba la confesión ficta del demandado, razonando así su decisión:

"Porque es indudable que cuando del daño moral se trata, el hecho que lo genera es, en sí mismo, a la vez hecho-causa y hecho-efecto...Cuando la Ley ordena, como lo hace el artículo 1.196 de nuestro vigente

Código Civil, acordar una indemnización a la víctima en caso de atentado a su libertad personal, está considerando que la reparación se debe por la comisión del hecho que lesiona uno de los más sagrados derechos de la persona humana, sin entrar a considerar si el hecho lesivo ha causado o no perjuicios materiales a la víctima.....".
(Sent. de 22-12-45).

NOTA DEL AUTOR.—No estoy de acuerdo con este criterio, al menos para ser aplicado de una manera general; pues si en realidad existen hechos que, por su naturaleza, llevan implícito o como consecuencia necesaria un daño moral, o sea, que no pueden ocurrir sin que sobrevenga tal daño, ello no ocurre respecto a toda clase de actos; y particularmente no es cierto respecto a los mencionados en la demanda como causantes del pretenso daño moral. Es indudable, por ejemplo, que la difamación y la calumnia son hechos ilícitos que implican necesariamente un daño moral para quien es víctima de ellos, cuya existencia no necesitaría ser comprobada especialmente por quien alega se tales hechos como fundamento de una acción civil, mas no ocurre igual cosa con el hecho de viajar en una mala embarcación o el de ingerir alimentos de mala calidad o poco nutritivos. Al contrario, tales hechos, según sean las circunstancias en que ocurran, pueden contribuir a exaltar la personalidad de quien los realiza, lo que vendría a ser la antítesis del daño moral. Así pues, para invocar válidamente en juicio tales hechos como causas de un daño moral, es necesario indicar en el libelo la naturaleza de ese daño, las circunstancias concomitantes que lo determinan, y la relación de causalidad existente entre los hechos alegados y el daño.

CONTRATO DE TRABAJO.

(Subordinación)
(Art. 39 L. T.)

El concepto de la "subordinación" como elemento constitutivo del contrato de trabajo, varía en naturaleza y grado de acuerdo con las características del servicio prestado.

Sent. de 25-5-45.—No apelada.

Exp. No. 956.

12.—De acuerdo con la normal jurisprudencia de nuestros Tribunales del Trabajo, para dilucidar si en un caso da-

do existe o no un contrato de trabajo, debe constatarse si concurren o no los tres elementos sustanciales que definen la presencia de ese tipo de contratos, a saber: prestación de servicios, remuneración y subordinación.

En el caso de autos está fuera de toda duda la presencia de los dos primeros elementos, ya que ello se evidencia de los alegatos de una y otra parte.

En cuanto al tercer elemento, o sea la "subordinación", el Juzgador observa:

Es también doctrina acogida por nuestros Tribunales del Trabajo la de que la "subordinación", como elemento integrante del contrato de trabajo, no responde a un tipo definido, sino que es un elemento variable, dependiente, en cuanto a su naturaleza y grado, de las exigencias específicas de la labor realizada.

Y es, en fin, doctrina normal de nuestra jurisprudencia la de que las características de cada contrato se definen, no tanto por las calificaciones jurídicas hechas por las partes en sus estipulaciones verbales o escritas, sino por la ocurrencia real de los hechos, debiendo privar en cada caso las calificaciones emanadas de la Ley sobre las que de los mismos hechos pretendan hacer las partes.

Tal criterio tiene su fundamento en el carácter de orden público de que están investidas las cuestiones relativas al trabajo, y en el principio de irrenunciabilidad que tipifica a las disposiciones de la Legislación del Trabajo favorables a los trabajadores.

Aplicando al caso de autos los principios doctrinarios que acabamos de exponer, se observa:

Según la doctrina antes invocada, el primer grado de la subordinación que tipifica el contrato de trabajo es la obligación que asume el trabajador de realizar la labor *por sí mismo,* ajustándose a las normas técnicas impuestas por el patrono; lo cual acarrea como consecuencia jurídica, que el patrono no está obligado a recibir la obra si no es ejecutada por el trabajador contratado, o si no responde, en cuanto a calidad, a las condiciones estipuladas. Y partiendo de este primer grado de subordinación, que basta ya para configurar el contrato de trabajo, pueden concurrir nuevos elementos de subordinación que la hacen mayor en grado y más com-

pleja en cuanto a su naturaleza, pero que no son esenciales, y dependiendo su concurrencia de la naturaleza de cada industria.

Ese grado mínimo de subordinación —como ha afirmado en fallos anteriores este Tribunal— reviste tres aspectos: el uno técnico, económico el segundo, y el tercero —consecuencia de los dos anteriores— psicológico. La subordinación técnica radica en la obligación en que está el trabajador de ajustarse, para la realización de su labor, a las normas de ese mismo carácter dictadas por el patrono con miras a lograr un resultado de óptima calidad; la subordinación económica emana de la relación de dependencia que crea para el trabajador la circunstancia de estar condicionado su "modus vivendi" a la prestación del servicio. Y, como es obvio, ese doble tipo de subordinación, añadido a la normal situación de inferioridad intelectual y so cial en que por regla general se encuentra el trabajador frente al patrono, crea en el primero un estado de ánimo o complejo psicológico, que es de evidente subordinación de su voluntad a la de aquél de quien depende su "modus vivendi".

Así concebida la subordinación como elemento del contrato de trabajo, es indudable que concurre en el caso contemplado. En efecto: las circunstancias aducidas por el demandado, a saber: que la labor era realizada a veces por I. en su propia casa y con ayuda de obreros contratados por él, y que el precio era estipulado en cada caso mediante contratos especiales celebrados al efecto, son *elementos accesorios,* cuya presencia o ausencia no afecta la naturaleza del contrato de trabajo, y quedan dentro del margen de libertad que la Ley deja a la voluntad de ambos contratantes. Por todo lo cual considera el Sentenciador —y así lo declara— que en el caso presente sí se trata de un contrato de trabajo a destajo.

(Art. 39 L. T.)

Existe la "subordinación" que tipifica el contrato de trabajo en el caso de un chofer que trabaja para una empresa de transporte de pasajeros el cual no puede apartarse de una ruta que le es fijada, ni cobrar por el pasaje más de una cantidad también fijada, ni hacer más de cierto número de viajes por día.

Sent. de 6-6-44.—Apelada yconfirmada.

Exp. No. 780.

13.—"Es doctrina sustentada por este Tribunal y confirmada por el Superior, que la "subordinación" varía en cuanto a su naturaleza y grado según la clase de labor que realiza el trabajador. En el caso de autos aparece comprobado por los diversos medios probatorios ya analizados, que M., en la realización de su labor, estaba sometido a las condiciones de trabajo que había pactado con la Empresa, de tal suerte que sólo podía trabajar dentro de la ruta fijada (Caracas-La Guaira), no podía cobrar más de una cantidad fija por cada pasaje ni hacer más de cierto número de viajes por día, etc. Circunstancias éstas que determinan, en concepto del Sentenciador, la "subordinación" que caracteriza el contrato de trabajo.

El Tribunal Superior del Trabajo, en la sentencia de la Segunda Instancia, sostuvo el mismo criterio expuesto en el fragmento que antecede en cuanto a la "subordinación"; si bien revocó el fallo por considerar que no concurría en el caso de autos el tercer elemento (salario). He aquí su decisión:

"La subordinación del trabajador en los contratos de trabajo, conforme a la misma jurisprudencia de este Tribunal Superior, debe ser entendida en el sentido de que éste debe plegarse a los criterios directivos del patrono, dador del trabajo, a los métodos, a las costumbres y a las modalidades de trabajo propias de la industria o trazados por el propietario. Sinembargo, ello no debe entenderse de una manera general, que nos lleve a conceptuar solamente bajo la dependencia del patrono a aquellos trabajadores que ejecuten el servicio objeto del contrato en el local donde ejerce el patrono su actividad mercantil o industrial, y bajo su inmediata vigilancia; esta dependencia material, pudiéramos llamarla, no excluye la posibilidad de la existencia de una dependencia jurídica reputada también como suficiente para caracterizar un contrato de trabajo...Es decir, que no es necesario que la labor del trabajador se ejecute a la vista del patrono, en el lugar donde él ejerza su autoridad; la prestación puede llevarse a cabo en sitios distintos de aquél donde tenga el asiento la empresa y aún en localidades diferentes al domicilio del dador del trabajo. Así se explican los contratos que pueden existir entre un patrono y sus empleados viajantes de comercio que des-

plieguen sus actividades en localidades distantes de aquella donde tiene el asiento de su empresa el patrono; y los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores que en doctrina se conocen con el nombre de "trabajadores a domicilio", quienes ejecutan también la prestación fuera de la vigilancia del patrono. En tales contratos, donde los trabajadores actúan con una más amplia autonomía, no puede pretenderse que no existe la sub-ordinación o dependencia por esa circunstancia; ellos estarán siempre obligados a acatar las directrices fijadas por el patrono o a ejecutar la labor conforme a las instrucciones que les fueren señaladas.

En el caso concreto, considera el Tribunal que de las declaraciones del testigo L. R. y de los testigos de la demandada M A B y J A N , aparece evidente la dependencia o subordinación del trabajador para con el demandado, toda vez que el actor estaba obligado a comparecer a una hora determinada para iniciar la prestación de sus servicios y a efectuar cada viaje durante un número de horas fijado por el demandado. De no hacerlo así, el actor era sustituído en la conducción del vehículo por otra persona, hecho éste que el Tribunal considera suficiente para admitir la obligación en que se encontraba el demandante de llegar a una hora fijada para comenzar a trabajar".
Sent. de 17-10-44.

'Aprendiz)
(Art. 39 L. T.)

Por cuanto la Ley venezolana no contempla el "contrato de aprendizaje", y en cambio establece la presunción de la existencia de un contrato de trabajo en todo caso de prestación de servicios remunerada, debe considerarse que existe un contrato de trabajo con todos sus efectos legales en el caso de un "aprendiz" que trabaja en un establecimiento industrial o comercial mediante una remuneración.

Sent. de 13-12-44.—Apelada y confirmada.
Exp. No. 918.

14.—"Como primer alegato dice el demandado en su contestación a la demanda que el actor M. M. nunca ha sido joyero a su servicio, sino un aprendiz. Sinembargo, a continuación admite que le prestó servicios devengando un salario, que incurrió en faltas a sus obligaciones y que por úl-

timo abandonó el trabajo. Ahora bien: nuestra Legislación del Trabajo no contempla el contrato de aprendizaje y por otra parte, consagra de manera categórica la existencia de un contrato de trabajo en todo caso de prestación de servicios remunerada. En consecuencia, al admitir el demandado la existencia de las circunstancias de hecho antes mencionadas, quedó evidenciada la existencia del contrato de trabajo, y sin efecto el primer alegato de la parte demandada, antes aludido".

El Trbunal Superior del Trabajo confirmó el anterior criterio en los siguientes términos:

"Ha sostenido el demandado que nunca el menor M. M. ha sido joyero a su servicio, sino sólo un aprendiz de joyero, que devengaba desde veinte bolívares hasta noventa, a este respecto el Tribunal observa: que están plenamente probados en los autos los servicios prestados por el actor, así como el salario y la subordinación en que se encontraba en relación al demandado, tales cuestiones de hecho determinan, a juicio del Tribunal, la figura jurídica del contrato de trabajo. Por otra parte, nuestra Legislación carece de normas expresas que reglamenten el "contrato de aprendizaje", y sólo hace referencia especial a esa categoría de asalariados al tratar de los riesgos profesionales; y por cuanto la labor que realizan esos aprendices constituye efectivamente una prestación de servicios remunerada, debe concluirse lógicamente que ella se encuentra regida por las disposiciones legales relativas al contrato de trabajo, y así se declara".
(Sent. de 9-3-45).

(Ayudante)

(Art. 5º L. T.)
(Art. 39 L. T.)

Cuando un trabajador contrata un ayudante con la anuencia expresa o tácita del patrono, nace un contrato de trabajo entre el ayudante y el patrono.
Sent. de 7-6-44.—Apelada y en curso.
Exp. No. 792.

15.—"En cuanto al alegato invocado por la demandada acerca de que el actor S. no fué contratado por la Compañía demandada "...pues trabajaba como ayudante de H., bajo las únicas órdenes de éste, quien le pagaba su salario", observa el Sentenciador: que conforme a la normal jurispru-

dencia de este Tribunal, confirmada por el Superior, el ayudante contratado por un trabajador con el conocimiento y anuencia del patrono, pasa a ser también un trabajador al servicio del mismo patrono. Y por otra parte, el aludido alegato carece de valor alguno ante el hecho de que la propia demandada ha convenido en pagar a S. los salarios que reclama por días feriados, lo cual constituye un tácito reconocimiento de la existencia del contrato de trabajo".

(Mecánico del Taller)

(Art. 39 L. T.)

Las circunstancias de que un trabajador que presta servicios a un patrono emplee en la labor instrumentos de su propiedad, no esté sometido a horario fijo de trabajo ni esté obligado a concurrir diariamente al establecimiento del patrono, esté autorizado para fijar el precio de los trabajos contratados con los clientes, y adquiera por sí mismo la materia prima descontándosele el valor de ésta al arreglar cuentas con el patrono, no desnaturaliza el contrato de trabajo.
Sent. de 2-10-44.—No apelada.
Exp. No. 831.

16.—"Las circunstancias alegadas por la parte demandada en su favor, a saber: que L. trabajaba con instrumentos de su propiedad, no tenía horario fijo de trabajo ni estaba obligado a concurrir diariamente al establecimiento; que fijaba él mismo el precio de los trabajos al contratarlos con los clientes; y, en fin, compraba la materia prima la cual le era descontada al hacer el arreglo de cuentas, son circunstancias secundarias que no afectan la presencia de los tres elementos antes enunciados, y quedan a la libre determinación de las partes contratantes.

Por todo lo cual concluye el Sentenciador que, dadas las circunstancias en que tuvo lugar la prestación de servicios entre el actor y el demandado, sí existió entre ellos un contrato de trabajo, y por ende el primero tenía derecho a disfrutar de los beneficios legales sobre días feriados y vacaciones".

(Chofer)

(Art. 39 L. T.)

Existe un contrato de trabajo en el caso de un conductor de automóviles que trabaja para una empresa de automóviles de alquilar dueña del vehículo, no importa cual sea la forma establecida para la remuneración del trabajador, y aún cuando por contrato privado hayan establecido que se trata de un "arrendamiento" del vehículo.

Sent. de 28-9-44.—Apelada y revocada.

Exp. No. 782.

17.—"Es evidente que el actor F. P. realizó, durante el tiempo determinado en el libelo, una prestación de servicios consistente en manejar un automóvil perteneceiente a la empresa o línea de automóviles de alquiler denominada C. Como retribución a esa prestación de servicios percibía al principio P. un porcentaje sobre el producto obtenido, determinándose así, sin lugar a dudas, un contrato de trabajo. El hecho de que con posterioridad P. suscribiera con M. S. un convenio escrito al que dieron la denominación de "contrato de arrendamiento", no alteró sustancialmente la situación anterior, en la opinión del Juez que suscribe, por las razones siguientes: En realidad no hubo tal arrendamiento, pues, conforme al Art. 1.579 del Código Civil "el arrendamiento es un contrato por el cual una de las partes contratantes se obliga a hacer gozar a la otra de una cosa mueble o inmueble, por cierto tiempo y mediante un precio determinado que ésta se obliga a pagar a aquélla"; es decir, pues, que es característico del contrato de arrendamiento el *goce* —vale decir el derecho al uso para el propio beneficio— de la cosa arrendada por parte del arrendatario. Condición ésta que, como es fácil constatar, no se cumplió en el caso de autos, y antes bien, subsistieron los tres elementos o factores determinantes del contrato de trabajo, a saber: prestación de servicios, salario y subordinación. Y sólo hubo una modificación, hecha de mutuo acuerdo, en cuanto al sistema de cálculo del salario, circunstancia ésta que entra en el margen de la libre voluntad de las partes contratantes".

El fallo antes transcrito fué revocado por el Tribunal Superior del Trabajo, quien fundamentó su decisión en las siguientes consideraciones:

"Con relación al salario, observa el Tribunal que correspondía al actor la prueba de su monto, y sólo se encuentra en la declaración del testigo E. T., de la promoción de la demandada, la alusión de que cuando el actor empezó como avance, es decir, cuando lo conoció el testigo, le pagaban 30%, añadiendo el declarante que después, cuando fué arrendatario del carro, P. le pagaba al dueño del carro ochenta bolívares (Bs. 80) semanales y nosotros, por nuestro contrato, pagábamos setenta bolívares (Bs. 70), pues él tenía un carro nuevo. Aparte de este dato, ningún otro aparece del expediente que sirva para calificar la remuneración del actor. Antes por el contrario, de esa declaración del testigo T. se deduce una grave presunción de que la relación jurídica que ligó a las partes era distinta de la de un contrato de trabajo. Esta presunción se robustece con el documento privado producido por la demandada y reconocido en su contenido y firma por el actor, documento del cual se desprende que desde el 18 de agosto de 1.941 existía entre el actor F. P. y el señor M. S. un contrato de arrendamiento en virtud del cual S. entregaba a P. un automóvil marca Ford, cuyas características coinciden con las del vehículo que manejaba el actor para la Línea C. según las declaraciones de sus testigos F. B. y B. P. En consecuencia este Tribunal atribuye al referido documento privado todo su valor legal, toda vez que él no ha sido desvirtuado en ninguna forma durante el curso del proceso; y por tanto concluyen los Sentenciadores por admitir que entre el actor y la demandada no existió el contrato de trabajo alegado por aquél en su libelo, siendo por tanto improcedentes los diversos pedimentos motivos del juicio".

(Sent. de 21-2-45).

NOTA DEL AUTOR.—No comparto la opinión sustentada por el T. S. S. en el fallo antes citado, por las razones siguientes: No creo que, una vez comprobada en el juicio la existencia de una prestación de servicios por parte del trabajador mediante una contraprestación o remuneración en efectivo, esté obligado el reclamante, para que prospere su acción, comprobar además el monto exacto del salario. Esta circunstancia es un elemento accesorio del contrato de trabajo, que bien puede ser esclarecida aún de oficio por el Tri-

bunal, una vez establecidos los elementos sustanciales del contrato de trabajo.

En cuanto al documento privado suscrito entre las partes calificando de "arrendamiento" lo que en verdad era una prestación de servicios, considero que carece de valor en cuanto constituye una renuncia por parte del trabajador, hecha en forma general y anticipada, a todos los beneficios que le otorgaba la Ley del Trabajo, renuncia que es radicalmente nula por precepto de la misma Ley.

(Art. 39 L. T.)

Existe un contrato de trabajo en el caso de un vendedor ambulante de helados.

Sent. de 24-5-44.—Apelada y revocada.
Exp. No. 811.

18.—"Procede, pues, el Tribunal a dilucidar si en vista de las circunstancias de hecho antes expuestas, las cuales emanan según queda dicho de lo alegado y probado por ambas partes, concurren los tres elementos constitutivos del contrato de trabajo, a saber: prestación de servicios, salario y subordinación. Hagamos, pues, ese análisis refiriéndonos por separado a cada uno de dichos elementos:

Prestación de servicios.—Consta en autos que la actividad de L. consiste en servir de intermediario entre la empresa fabricante de los helados y el público consumidor. Y es evidente, por tanto, que esa actividad constituye un servicio de innegable valor para la empresa, sin que baste a desnaturalizar esa prestación de servicios el que se la califique de compra-venta. En efecto: no se trata de una operación aislada de compra-venta civil o mercantil, sino de una actividad permanente consistente en recibir la mercancía de la empresa y venderla al público con un margen de utilidad, situación ésta esencialmente distinta de la creada por una operación aislada de compra-venta. Resumiendo, pues, considera el Sentenciador, y así lo declara, que la actividad desarrollada por el actor L. en las condiciones dichas constituye una prestación de servicios bastante a determinar la existencia de un contrato de trabajo de ser cierto que concurren también los otros dos elementos: salario y subordinación.

Salario: Toda forma de remuneración pecuniaria del servicio prestado constituye un salario con tal tenga un ca-

rácter permanente y sea proporcional a la labor realizada. En el caso de autos el actor percibe un porcentaje fijo (15%) sobre el producto bruto de la venta de mercancías que efectúa, que es la forma ordinaria de remuneración de todo vendedor a comisión, y constituye un caso típico de salario calculado "a destajo". Y la circunstancia de que el señor N. N. perciba un porcentaje igual al de L. como contraprestación por el aporte de su vehículo para el expendio de los helados no quita el carácter de salario a la remuneración percibida por L., ni tampoco altera en absoluto el carácter de prestación de servicios de que está revestida la actividad desplegada por el actor.

Concurre, pues, también el segundo elemento constitutivo del contrato de trabajo.

Subordinación: Según tiene establecido este Tribunal en diversos fallos confirmados por el Superior, la subordinación como elemento integrante del contrato de trabajo no puede estar sometida a un concepto definido, ya que depende, en naturaleza y grado, de la clase de servicios que presta el trabajador. Muy diferente ha de ser, en efecto, la subordinación en el caso de un obrero de construcción y en el de un trabajador cuya labor consiste, como en el caso de autos, en vender mercancías al detal, realizando esa labor con absoluta libertad, sin estar sometido a condiciones de lugar, tiempo, forma de trabajo, etc.

En el caso de autos aparece comprobado, por los diversos medios probatorios que cursan en el expediente, que el actor L. concurre diariamente a la Fábrica de Helados marca X a recibir cierta cantidad de helados, los cuales sale a vender al detal en un vehículo perteneciente al señor N. N. (Gerente de la misma fábrica) y entrega cuentas a dicha empresa semanalmente del resultado de esas ventas; consta asimismo que L. vende solamente los productos de la fábrica mencionada, y que durante el tiempo en que realiza su labor lleva puesta una blusa blanca que lleva bordada en rojo la marca de fábrica X, blusa que es similar a la que usan los demás vendedores de la misma empresa. Todo lo cual establece una presunción de la existencia de una subordinación, en el caso de L., igual a la que existe respecto a los otros vendedores, siendo de advertir, además, que esa presunción existe en todo caso de prestación de servicios, en virtud de lo

establecido en el Art. 30 de la Ley del Trabajo, y no ha sido desvirtuada suficientemente, en la opinión del Sentenciador, por la parte demandada.

Concurriendo, pues, en el caso presente los tres elementos antes aludidos, es forzoso concluir que se trata de un contrato de trabajo, y así se declara".

El Tribuanl Superior del Trabajo revocó la decisión anterior, estableciendo lo siguiente:

"Ahora bien: en el caso de autos no aparecen determinados precisamente los citados elementos característicos del contrato de trabajo. Por el contrario, los elementos probatorios, que pormenorizadamente se examinan en esta decisión, incluso al confesión del actor, contribuyen a demostrar que las relaciones que existieron entre las partes no eran las que forman el objeto de los contratos de trabajo. Se evidencia que la intención de ellas fué la de celebrar sucesivamente contratos de compra-venta mercantil, en virtud de los cuales el actor obtenía el producto de la fáfrica del demandado con el propósito de revenderlos al público. Los documentos privados producidos por el actor y por la demandada, consistentess en facturas expedidas por el demandado a nombre del actor, corroboran tal situación jurídica; esas facturas demuestran diferentes operaciones de venta al contado de helados que se le hacían al demandante. Considera el Tribunal que la circunstancia de que esas operaciones de compraventa se efectuasen de una manera permanente y sucesiva, no es suficiente para desnaturalizar la figura jurídica de contrato distinto del de trabajo...Sólo puede establecerse que se está en presencia de un determinado contrato, cuando la relación contraactual contiene todos los elementos necesario para tipificarlo, independientemente a que sea realizado una sola vez o en diferentes oportunidades; lo contrario sería admitir que la simple repetición de un mismo acto jurídico pudiese alterar la naturaleza de dicho acto".

(Sent. de 14-8-44).

NOTA DEL AUTOR.—No estoy de acuerdo con este criterio, y considero que su error fundamental consiste, precisamente, en no admitir que la repetición de un hecho en forma tal que revele una situación permanente o estable, pueda comunicarle a ese hecho una naturaleza y efectos jurídicos especiales. En ello ra-

dica, precisamente, la diferencia entre el "contrato de obra" y el "contrato de trabajo": si un patrono ordena a un trabajador la confección de una mesa para su establecimiento, pongamos por caso, ello no hace surgir entre ambos un contrato de trabajo sino que es un caso típico de contrato de obra; pero si el mismo patrono continúa ordenando al mismo trabajador nuevos trabajos similares en forma tal que ello llegue a crear entre ambos una relación de trabajo permanente, sea por tiempo indeterminado o para un lapso prefijado, surge necesariamente entre ambas partes un contrato de trabajo, aun cuando éstas den a sus relaciones, verbalmente o por escrito, una calificación jurídica diferente.

(Vendedor viajero)

(Art. 39 L. T.)

Existe un contrato de trabajo en el caso de un vendedor viajero mediante comisión, aun cuando éste no tenga señalada jornada fija de trabajo y no perciba comisión sobre aquellas ventas que no llegan a efectuarse por no aceptarlas el patrono.

Sent. de 11-8-44.—Apelada y confirmada.

Exp. No. 849.

19.—"Habiendo planteado el demandado, con carácter previo, la cuestión de la existencia del contrato de trabajo entre él y el actor, debe ser resuelto ese punto antes de entrar a dilucidar las cuestiones que comprende la litis; siendo de advertir que la prueba de la existencia de tal contrato corresponde a la parte actora, ya que esa es una cuestión fundamental de la acción ejercida. Procede, pues, el Sentenciador a analizar lo que de los autos aparece a ese respecto.

Por la declaración del testigo R. C., de la promoción del actor, aparece que éste actuaba como vendedor ambulante de mercancías por cuenta del señor D. L., mediante una comisión o porcentaje. Hechos éstos que, lejos de haber sido impugnados como inciertos por el demandado, han sido expresamente reconocidos y ratificados por éste y por sus propios testigos. En efecto, del escrito de promoción de pruebas del demandado (folios 19 y 20) aparece que C. actuaba en el establecimiento del Sr. L. en la forma usual como suelen hacerlo los vendedores ambulantes a comisión, o sea: recibien-

do en el establecimiento las mercancías que había de vender, saliendo luego a ofrecerlas a los posibles clientes, pactando con éstos las condiciones de la venta de acuerdo con las instrucciones que le comunicaba el señor L., pasando luego a éste una relación de las ventas que había efectuado, y percibiendo luego una comisión sobre el precio de las ventas una vez que éstas se llevaban a cabo mediante la entrega de las mercancías y el pago del precio. Tal forma de trabajo, como lo tiene establecido la jurisprudencia de nuestros Tribunales del Trabajo, constituye una prestación de servicios que determina la existencia de un contrato de trabajo, sin que obsten a ello las circunstancias alegadas por el demandado de que C. no tuviera señalada una jornada fija de trabajo, ni estuviera obligado a concurrir diariamente al establecimiento, ni percibiera comisión sobre las ventas que no se llevaban a cabo por no aceptarlas el señor L., ya que tales circunstancias son modalidades secundarias, características de esta especie de contratos, que no desnaturalizan la prestación de servicios remunerada.

Por tales razones, pues, considera el Sentenciador que en el caso de autos sí existió un contrato de trabajo entre el actor y el demandado, siendo improcedente el primero de los alegatos contenido en la contestación, o sea el de la inexistencia del contrato de trabajo, y así se declara".

(Intermediario)

(Contratista)

(Art. 3º L. T.)

En el caso de una empresa constructura que se encarga, mediante un contrato, de la construcción de una o más obras para el Estado u otra persona moral de carácter público, dicha empresa es un "patrono" respecto a los trabajadores que utilice en la ejecución de tales obras, quienes gozan de los beneficios de la Legislación del Trabajo; sin que obsten a ello cualesquiera condiciones que sean estipuladas entre la empresa contratista y la persona dueña de la obra.

Sent. de 29-11-45.—Apelada y revocada.

Exp. No. 1.044.

20.—".....la Compañía demandada contradijo la demanda, invocando para ello los siguientes alegatos:

que la Compañía demandada sólo actúa como Agente del Instituto Nacional de Obras Sanitarias en la construcción del Acueducto de Caracas, por lo que todo empleado, previo el período de pruebas a que lo somete la Compañía, lo nombra el Instituto Nacional de Obras Sanitarias, para lo cual sigue el procedimiento oficial de nombramiento de empleados públicos, y lo hace por medio del oficio correspondiente;

que, como la situación de todo trabajador se rige por la que tiene para el día en que intenta su demanda, y estando los empleados públicos al margen de las disposiciones de la Ley del Trabajo y de su Reglamento, el señor C. no tiene ningún derecho a reclamar por concepto de la precitada Ley; y

que en cuanto a la cantidad de Bs. 350 que la Compañía dió a C. y por la cual le exigió firmara un recibo en una de las formas que la Compañía usa para los preavisos, no constituye una presunción de que se tratara de un preaviso, pues de ser esa la intención de la Compañía se le habría entregado, bien la suma prescrita por el ordinal a) del Art. 28 de la Ley del Trabajo (una semana de salario) o la que ordena el Art. 112 del Código de Comercio (un mes de sueldo).

Así planteada la litis por ambas partes, se abrió el juicio a pruebas, promoviéndolas y evacuándolas sólo la parte demandada; y vencido el término probatorio de Ley se hizo relación de la causa, y luego se llamó a informes, no compareciendo para dicho acto ninguna de las partes, por lo cual el Tribunal dijo "Vistos", y procede a dictar sentencia:

II

"Al dar su contestación a la demanda el representante legal de la compañía demandada no negó los hechos fundamentales de la acción ejercida; antes bien, reconoció expresamente esos hechos en posiciones juradas, especialmente los siguientes:

que el actor C. comenzó a prestar servicios a la compañía demandada el 23 de octubre de 1.944 devengando un sueldo de Bs. 600 mensuales;

que posteriormente le fué aumentado dicho sueldo a la cantidad de Bs. 700;

que con fecha 9 de julio de 1.945 la compañía dió a C. aviso de despido con 15 días de anticipación, o sea que el término de preaviso vencía el 25 del mismo mes (julio); preaviso que dió la Compañía al actor en atención a los buenos servicios que le había prestado, y no obstante su opinión de no estar obligada a dárselo por no serle aplicables las disposiciones de la Ley del Trabajo ni el Art. 112 del Código de Comercio.

La demandada ha planteado su defensa, por tanto, como cuestión de mero derecho; y como tal ha de ser analizada y resuelta la presente controversia.

Por el texto del poder otorgado al Dr. A.T.P. por la sociedad demandada (folio 49) consta que ésta es una sociedad mercantil.

Es asimismo un hecho comprobado, según queda dicho, que el demandante prestó servicios a la compañía demandada mediante el pago de un salario, lo que, conforme a la doctrina normalmente admitida por nuestra jurisprudencia, determina la existencia de un contrato de trabajo entre ambas partes.

En presencia de tales circunstancias es inadmisible, según el criterio del Juez que suscribe, el alegato de la parte demandada de que el actor C. y los demás trabajadores que le prestaban servicios hayan de ser considerados como empleados al servicio del Instituto Nacional de Obras Sanitarias, y por tanto como empleados públicos; ya que esta última circunstancia, que vendría a destruir la presunción de la existencia del contrato de trabajo, había de ser comprobada por la parte demandada y no lo fué.

De los diferentes elementos probatorios producidos en autos por la parte demandada aparece que entre ésta y el Instituto Nacional de Obras Sanitarias existía un pacto, ya expreso o tácito, en virtud del cual dicho Instituto ejercía cierta influencia o control en cuanto a la contratación del personal utilizado por la Compañía para la realización de las obras contratadas con aquél; control que hubo de llegar al extremo de que el dicho personal fuera contratado mediante Resolución del Ministerio de Obras Públicas. Mas tales circunstancias no bastan, según el criterio del Sentenciador, para desnaturalizar el contrato de trabajo existente, y sólo pueden tener consecuencias jurídicas entre la Compañía deman-

dada, por una parte, y por la otra el Instituto Nacional de Obras Sanitarias y el Gobierno Nacional; ya que las disposiciones de la Ley del Trabajo tienen carácter de orden público, y no puede prevalecer sobre ellas, por tanto, un simple acto administrativo".

El Tribunal Superior del Trabajo revocó el fallo en referencia, sosteniendo al respecto la siguiente doctrina:

"Resulta, pues, a juicio de los sentenciadores, que la cuestión debatida en esta litis se resume a la decisión de un problema de mero derecho, cual es el de determinar si la compañía demandada era o no patrono del actor, y si en caso afirmativo éste debe conceptuarse como un empleado público o como un trabajador sometido a la Ley del Trabajo.

"A tal efecto, el Tribunal procede a analizar las pruebas promovidas por la demandada que tienden a esclarecer la condición de la demandada en relación con el carácter patronal que le atribuye el actor: En este sentido el Tribunal observa que de la solicitud de empleo producida por la compañía y que forma el folio 29 de este expediente, firmada por el actor, y que quedó reconocida, aparece que la compañía demandada actuaba como agente del Instituto Nacional de Obras Sanitarias en la contratación de los servicios de los trabajadores, circunstancia ésta conocida del actor ya que dicha solicitud fué firmada por él con fecha 18 de octubre de 1944, toda vez que, en el membrete impreso que encabeza dicha solicitud dice textualmente lo siguiente: "Compañía Constructora Groves Drake Incorporated actuando como agente del Instituto Nacional de Obras Sanitarias Caracas-Venezuela", condición ésta que aparece ratificada en el párrafo inmediatamente anterior a la firma del actor que autoriza la solicitud.

"Por otra parte, de la copia del contrato celebrado entre la demandada y el Instituto Nacional de Obras Sanitarias, y presentada en virtud del auto para mejor proveer que dictó este Tribunal en virtud de sus atribuciones legales aparece que dicho contrato contiene entre otras las cláusulas siguientes: "3º Dirección y Administración: La Compañía tendrá a su cargo la dirección, administración y ejecución de las obras objeto del presente contrato, y, como empresa constructora, pondrá a la disposición del Instituto toda la experiencia y organización que fueren necesarias a la cabal ejecución de dichas obras mediante el sistema de "costo" por cuenta del Instituto y del pago de una suma

U. OF ILL. LIB.

"fija por honorarios a la compañía..... La función administrativa que se delega en la compañía por virtud del presente contrato **queda supeditada a las autorizaciones de carácter general o especial que otorgará el Instituto para el debido cumplimiento de dicha función.** Las condiciones de empleo y remuneraciones del personal así como las concernientes al equipo, material y en general, todos los gastos rutinarios en que se incurra por razón de la ejecución de las obras, serán objeto de una o varias autorizaciones de índole general que otorgue el Instituto a solicitud de la compañía, **y la actuación administrativa de ésta deberá ceñirse en todo momento a las condiciones establecidas en dichas autorizaciones".** En esa misma cláusula se preceptúa que los gastos ocasionados por la ejecución de dichas obras serán pagados por la compañía como agente del nstituto, con fondos que éste provea de acuerdo con lo que se dispone en la cláusula 5a. del contrato; incluyéndose en esos gastos los pagos y remuneraciones del personal empleado en la ejecución de las obras incluyendo gastos de enrolamiento y examen médico de dicho personal; los gastos de transporte, alojamiento, manutención, hospitalización y seguros de aquellos empleados a quienes deba suministrarse de acuerdo con los respectivos contratos de trabajo; el sostenimiento de las dependencias e instalaciones prescritas por la Ley del Trabajo, así como la contribución del patrono en las obligaciones relativas al Seguro Social; y también el monto de las indemnizaciones por accidentes o por daños a personas o propiedades por causas no imputables a falta grave o a negligencia evidente de la compañía...También se expresa en dicha cláusula que el costo de los materiales, herramientas y suministros necesarios a la ejecución de las obras y el de los equipos en caso de que éstos sean suministrados por el Instituto conforme a lo previsto en la cláusula 4a., se incluirán en el costo total de las obras que pagará el Instituto; y en la cláusula 7a. se hace responsable a la demandada de que dichos materiales, herramientas, equipos, etc., serán empleados exclusivamente en la realización de las obras que constituyen el objeto de dicho contrato.

"De los términos expuestos juzgan los sentenciadores que no cabe duda alguna acerca del carácter de intermediario que tiene la demandada con respecto al Instituto Nacional de Obras Sanitarias y en relación al actor, toda vez que la administración que ejecuta la compañía lo hace en nombre del Instituto y sujetándose en todo momento a las instrucciones que éste le imparte. Su función constituye efectivamente la labor de un

intermediario, que recluta al personal necesario para la ejecución de las obras que realiza el Instituto, contratación que en todo caso efectúa el mismo. Y mal podría suponerse que la demandada es de aquellos intermediarios que a tenor de la disposición contenida en el aparte del artículo 3º de la Ley del Trabajo deben ser reputados como verdaderos patronos por cuanto ejecutan las obras que se les encomienda con sus propios elementos, ya que conforme se ha dejado sentado en las cláusulas del referido contrato se evidencia que la demandada realiza las obras con elementos que le son suplidos por el Instituto Nacional de Obras Sanitarias, tales como dinero para el gasto de trabajadores, materiales, herramientas y equipos en general; elementos de los cuales no puede disponer a su arbitrio la demandada, debiendo ser utilizados únicamente para el servicio de la obra que realiza el Instituto.

"De todo lo expuesto concluyen los Sentenciadores que la Compañía constructora G. D. Inc., no es patrono del actor, teniendo sólo con respecto a éste la calidad de simple intermediario y así se declara; por lo cual el Tribunal considera innecesario entrar al análisis de la segunda cuestión planteada por la demandada en su contestación, vale decir, si el demandado tiene o no el carácter o condición de un empleado público".

(Sent. de 12-4-46).

NOTA.—Considero que el criterio sustentado por el T.S.T. en el fallo que antecede sienta un precedente equivocado y peligroso. Equivocado por cuanto, a mi juicio, el caso contemplado corresponde exactamente a la situación prevista por el Art. 3º de la Ley del Trabajo en su segundo párrafo, que contiene una de las innovaciones más afortunadas de la modificación que de dicha Ley se hizo en 1.945, y tiende precisamente a impedir todo género de subterfugios entre patronos e intermediarios con fines a eludir las obligaciones para con los trabajadores. Y peligroso, además, porque admite la posibilidad de que pactos privados, celebrados entre patronos y contratistas a espaldas del trabajador, puedan privar a éste de sus derechos, prevaleciendo sobre disposiciones expresas de la Ley del Trabajo. Por lo demás, siendo nula la renuncia expresa, que hiciera el trabajador a los beneficios de la Ley del Trabajo al ser contratado por una empresa constructora, no se explica como pueda admitirse la pérdida de esos beneficios como consecuencia de un pacto celebrado entre la empresa contratista y una tercera persona, dueña de la obra (que en este caso es el I. N. O. S.) a espaldas del trabajador. Tal teoría nos resulta inadmisible.

CORRECTOR DE PRUEBAS

(Tipógrafo)

(Arts. 4° y 5° L. T.)

Los correctores de pruebas que prestan servicios en las tipografías son empleados y no obreros.

Sent. de 28-9-45.—Apelada y confirmada.

Exp. No. 971.

21.—"El representante legal de la demandada ha admitido expresamente en posiciones que la empresa sólo concedió al reclamante vacaciones a razón de siete días por año (posición cuarta folio 8), y como justificación de ello ha alegado que A. no era un empleado sino un obrero. Tocaba, pues, al actor evidenciar en autos su cualidad de empleado.

Para dilucidar este punto promovieron ambas partes una experticia, la cual fué practicada por los ciudadanos Dres. F. M., L. A. y M. J. R., quienes mediante los trámites legales rindieron su informe que corre al folio 32-33 del expediente en el cual concluyen los expertos que en el desempeño de las labores que ejercía el actor L. A., al servicio de la L. del C., predominaba el esfuerzo intelectual sobre el físico.

Quiere el Juzgador hacer especial referencia al informe rendido en el presente juicio por los expertos antes mencionados, el cual, por el conocimiento de la materia que presupone, por la forma acertada como plantea la cuestión sobre que versa y por la forma ordenada y lógica como asienta las premisas y deduce las conclusiones, constituye un caso excepcional en la práctica judicial.

En consecuencia, el Tribunal acoge plenamente el criterio sentado en dicho informe, de que en las labores que ejercía el actor L. A. predominaba el esfuerzo intelectual sobre el físico, y por ende debe considerársele como un empleado y no como un obrero. Por tanto, conforme a las disposiciones pertinentes de la Ley del Trabajo, tenía derecho a quince días de vacaciones por año, y habiendo reconocido el demandado, según queda dicho, que sólo le dió siete días por año, resulta en favor de A. una diferencia de ocho días por cada año de servicios".

El T. S. del T. ratificó el anterior criterio en su decisión de la Segunda Instancia, así:

"A este respecto el Tribunal considera concluyente el informe rendido por los expertos ciudadanos doctores F. M. y M. J. R., en el cual asientan que las labores de "corrector de pruebas en material" exigen iniciativa personal, responsabilidad, cualidades de organizador y corrector, todo lo cual hace que en el desempeño de dicho cargo predomine el esfuerzo intelectual sobre el esfuerzo físico, criterio acogido en nuestra legislación positiva para calificar a un trabajador como empleado".

(Sent. de 9-11-45).

COSTAS PROCESALES

POSICIONES JURADAS

(Arts. 172 y 296 C. de P. C.)

No debe imponerse el pago de las costas procesales de la respectiva incidencia al trabajador que demanda a quien aparentemente es su patrono, cuando le es opuesta la excepción correspondiente y ésta prospera.

Sent. de 20-4-45.—No apelada.

Exp. No. 983.

22.—Habiendo convenido el actor en la excepción opuesta, y constando en autos que el establecimiento mercantil donde dice el actor haber prestado servicios no pertenece al demandado, Sr. A. E. B., sino a la señora J. L., la excepción opuesta debe ser declarada con lugar y así se decide. En cuanto a las costas de la incidencia, el Tribunal observa:

Primero: Que al negarse el demandado a dar contestación categórica a la primera posición jurada, no obstante la exhortación que le hizo el Tribunal y habérsele leído los artículos 296 y 298 del Código de Procedimiento Civil, obraba en su contra la confesión ficta respecto a los hechos a que se refiere la posición en referencia, cuyo contenido exacto es el siguiente: "Diga el absolvente cómo es cierto que J. G. trabajó para Ud. en el Botiquín X, propiedad de Ud., desde Diciembre de 1.938 hasta el 22 de noviembre del pasado año de 1.944, en que Ud. le despidió sin causa justificada y debiéndole por salarios caídos (sueldos no pagados) la cantidad

de cuatrocientos bolívares; y cómo es cierto que además le quedó Ud. a deber tres períodos de vacaciones, el mes de preaviso de despido y cinco quincenas de antigüedad en el servicio, correspondientes a los cinco años que le prestó servicios en dicho botiquín?

Segundo: Que si bien el documento público (Registro de Comercio) consignado en autos por la parte demandada y el convenimiento de la parte actora destruyen la presunción "juris-tantum" derivada de la mencionada confesión ficta del demandado en cuanto al carácter de patrono que a éste se atribuye en el libelo, esa presunción subsiste en cuanto a los hechos aludidos en la posición; y particularmente en cuanto a que el actor trabajó *con el demandado* Sr. A. E. B., es decir bajo su dependencia, y que fué él quien le despidió; hechos éstos que deben, por tanto, ser tenidos como ciertos.

Tercero: Que esa presunción está corroborada por el hecho de que el mismo Sr. A. E. B., fué quien compareció ante la Inspectoría del Trabajo, y en esa oportunidad rechazó la reclamación pura y simplemente, lo que hacía presumir que lo hacía en su propio nombre;

Cuarto: Que, como ha afirmado este Tribunal en diversos fallos, una de las finalidades, y acaso la principal, que persigue nuestro Legislador al imponer a las partes la obligación de absolver posiciones juradas antes de la contestación de la demanda cuando lo exija la parte contraria, es proporcionar una oportunidad para que, previamente al cierre de la controversia, puedan ambos litigantes esclarecer cuestiones previas, cuya dilucidación pueda contribuir a simplificar y aún a solucionar el litigio, como son aquellas cuestiones que dan lugar a las excepciones tanto dilatorias como de inadmisibilidad; de modo, pues, que cuando el demandado manifiesta que va a oponer una o más excepciones, ello constituye una razón más para que el Tribunal sostenga al actor su derecho a formular al demandado las posiciones ya acordadas, a fin de ver si con ello se soluciona o simplifica el litigio, o al menos se evita la excepción y se entra de una vez a conocer del fondo, ya que es función del Juzgador procurar la más fácil y pronta solución de los litigios; y en el campo del procedimiento judicial las excepciones, por cuanto demoran y complican el juicio principal, deben ser evitadas en lo posible.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto considera el Juzgador, y así lo declara, que no procedió temerariamente el actor al formular su demanda contra el Sr. A. E. B., y por ende debe ser absuelto de las costas de la incidencia.

CUASI-CONTRATO DE LA LITIS

(Art. 262 C. de P. C.)

Cerrado el cuasi-contrato de la litis por efecto de la contestación de la demanda, no pueden ya las partes invocar o comprobar válidamente circunstancias de hecho no invocadas oportunamente, o sea en el libelo de la demanda o en su contestación.

Sent. de 31-1-46.—Apelada y confirmada.

Exp. No. 926.

23.—"El hecho generador del derecho del actor en cuanto a este punto es el despido; y a este respecto, como queda dicho, en el acto de la "litis-contestatio" la demandada se limitó a exponer: ".....A.R.G. sí fué despedido justificadamente de la Compañía.....".

Ha sido criterio constante del Juez que suscribe, que para los efectos de la debida delimitación del cuasi-contrato de la litis, siempre que el demandado admita en la contestación de la demanda el hecho fundamental de la acción ejercida e invoque en su defensa una excepción de hecho, debe precisar las circunstancias fundamentales del hecho básico de su excepción, en la misma forma como el actor debe expresar en su libelo los hechos fundamentales de su acción. Siendo inadmisibles, una vez cerrado el cuasi-contrato de la litis, las defensas de hecho que no hayan sido alegadas en la debida oportunidad. Y tratándose particularmente del despido, cuando el demandado lo admite y arguye en su defensa que tal despido fué justificado, debe, al contestar la demanda, precisar la razón de hecho justificativa del despido.

Reefiriéndonos particularmente al caso de autos, la parte demandada no invocó, en el acto de la "litis-contestatio", ninguna defensa de hecho, sino que admitió el hecho del despido y se limitó a decir que fué justificado, sin especificar la

razón de esa justificación, ni mencionar siquiera en forma genérica, la causal de despido invocada. Así pues, conforme al criterio antes expuesto, carecen de valor jurídico las probanzas instruídas luego por la parte demandada con el fin de comprobar determinadas circunstancias de hecho, que no estaban comprendidas en el cuasi-contrato judicial.

En tales circunstancias, el reconocimiento del despido hecho por la demandada viene a constituir una confesión pura y simple, que hace plena prueba en favor del actor".

DECLINATORIA DE LA JURISDICCION POR INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL

(Excepción de—)

(Art. 248, No. 1 — C. de P. C.)

Sólo procede la excepción de declinación de la jurisdicción por incompetencia del Tribunal cuando éste es incompetente para conocer de la demanda tal como ésta ha sido propuesta.

Sent. de 24-4-44.—No apelada.
Exp. No. 849.

24.—"*Primera:* La excepción de declinatoria de la jurisdicción por incompetencia del Tribunal ante quien se ha propuesto una demanda para conocer de ella es procedente cuando efectivamente el Magistrado ante quien ha sido incoado el juicio carece de la competencia para conocer de la accioón *tal como ha sido propuesta.*

Segunda: La contención de todo litigio se determina, como es sabido, así en cuanto a los hechos alegados como en cuanto a las acciones deducidas, por los términos del libelo de demanda y los de su contestación. En consecuencia, para determinar si un Tribunal es o no competente *rationae materiae* para conocer de una determinada demanda, es menester atender estricta y exclusivamente a los hechos tal como aparecen narrados en el libelo, y al derecho allí invocado; sin que importe, para los efectos de la competencia del Tribunal, el que esos hechos sean o no conformes con la reali-

dad, ya que comprobar esa conformidad es, precisamente, el objeto del litigio;

Tercera: La competencia de un Tribunal para conocer de una determinada demanda se desprende de los términos de la demanda misma, *tal como ha sido formulada ésta por el actor,* así en cuanto a los hechos como en cuanto al derecho De tal suerte que, cuando el reo contradice total o parcialmente los fundamentos de la acción e invoca una situación de hecho diferente, de la cual, en caso de resultar cierta, habría de colegirse como jurídica consecuencia la incompetencia del Juez ante quien se ventila el litigio para conocer del mismo, tal impugnación de los hechos origina una cuestión que entra a formar parte de la contención del juicio y es materia, por tanto, de sentencia definitiva; mas, esa cuestión no puede ser decidida en incidencia. Caso diferente es aquel en que el excepcionante alega que de los hechos fundamentales de la acción, tal como son expuestos por el reclamante, debe colegirse la incompetencia del Tribunal. Pongamos un ejemplo por vía de aclaración: si demandada una persona civilmente por rendición de cuentas de una tutela alega ésta no ser tutor sino socio mercantil del accionante, tal alegato no puede ser base, según el criterio del Juez que suscribe, para una excepción de incompetencia sino para una contradicción al fondo de la demanda; toda vez que el accionado está diciendo, con su alegato, que la acción ejercida no existe jurídicamente. Y sí procedería esa excepción si la misma acción fuese intentada ante el Tribunal mercantil, como también en el caso de que una acción evidentemente mercantil fuese incoada ante un Tribunal civil.

La procedencia del criterio antes expuesto se hace más evidente si contemplamos las absurdas consecuencias que acarrearía la admisión de una tesis contraria. En efecto: si en el caso presente se declarase con lugar la excepción de declinatoria de la jurisdicción por incompetencia del Juzgador, y como consecuencia de ello fueran pasados los autos a un Tribunal mercantil, tendría a su vez que declararse incompetente dicho Tribunal para conocer del proceso, puesto que éste versa acerca de acciones basadas en un presunto contrato de trabajo, lo que es materia extraña a su jurisdicción. Y nadie podría válidamente obligar al actor a alterar en forma alguna los términos de su libelo.

El camino a seguir por el demandado en el caso presente es, pues, el de contradecir la demanda por no existir, en su opinión, la causa jurídica de la acción ejercida, o sea el contrato de trabajo; sin perjuicio de invocar simultáneamente las otras defensas de hecho o de derecho que crea procedentes.

Y no valdría en contra de lo expuesto el argumento de que, en caso de ser acogido por el Tribunal ese alegato del demandado por haberse comprobado su procedencia en el litigio ello lesionaría los intereses del actor cerrándole el paso para ocurrir a la vía ordinaria, o sea ante el Tribunal mercantil, pues en verdad tal fallo sólo produciría cosa juzgada respecto a la acción ya ejercida con base en la Legislación del Trabajo, y no respecto a las acciones que pudiera tener el mismo reclamante conforme a la Ley mercantil".

DEFECTO DE FORMA DE LA DEMANDA

(Excepción de—)

(Art. 248 N° 7°, C. de P. C.)

(Art. 71 N° 1 L. O. de T. y de P. del T.)

El no expresar en el libelo de demanda la profesión, oficio o empleo habitual del actor, conforme a lo ordenado por el No. 1° del Art. 71 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, constituye un defecto de forma de la demanda.
Sent. de 5-10-45.—No apelada.
Exp. No. 1050.

25.—"Como primer fundamento de la excepción opuesta, afirma el excepcionante que se ha omitido en el libelo la mención expresa de la profesión, oficio o empleo de la actora; circunstancia de hecho sobre la cual están acordes las partes y que se hace evidente a la sola lectura del libelo.

La tesis de la parte actora a este respecto es la de que el requisito establecido en el N° 1 del Art. 71 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo está cumplido por cuanto en el libelo se expresa que la actora prestó servicios a la demandada "con el carácter de Secretaria y Revisora de cuentas morosas...".

Se trata, pues, de hacer una interpretación de los textos legales invocados, en relación a las circunstancias que median en el caso estudiado.

La disposición legal invocada por el excepcionante establece de modo categórico que todo libelo de demanda debe contener, entre otros datos, la profesión, oficio o empleo del demandante. Requisito éste que puede cumplirse, desde luego, mediante una denominación específica y directa o a través de cualesquiera indicaciones o explicaciones que determinen indirecta pero claramente la actividad habitual del reclamante, toda vez que la Ley no establece una formalidad rigurosa a ese respecto.

Aparentemente, la finalidad de ese requisito es la identificación de la persona demandante; pero puede atribuírsele también la de que queden establecidas en el libelo otras circunstancias que puedan tener consecuencias jurídicas en el proceso; y desde este punto de vista cabe observar que no siempre la indicación de la labor que ejerció el actor al servicio de la parte demandada durante la vigencia del contrato de trabajo corresponde exactamente a la profesión u oficio habitual del actor para el momento en que intenta la demanda, máxime si se tiene en cuenta que entre ese momento y la terminación del contrato de trabajo puede en ocasiones mediar un lapso más o menos largo, y aún circunstancias especiales que hagan cambiar la calificación de la profesión u oficio habitual del actor; caso éste en que debería indicarse tal circunstancia en el libelo. Lo que, en resumen, significa que el actor debe indicar en el libelo, directa o indirectamente, cual es su oficio o profesión en el momento en que intenta la demanda. Siendo conveniente, desde luego, que cuando ese oficio o profesión haya cambiado con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, se exprese así en el libelo.

Si bien en el caso de autos no hay una aparente probabilidad de que medien las circunstancias indicadas, ni ha surgido tampoco duda alguna acerca de la identidad de la persona demandante, cree el Sentenciador que debe observarse en todo caso la disposición legal en referencia, ya que por ser precisa y categórica no da lugar a duda acerca de su interpretación. Sin que pueda argüirse válidamente en contra de tal criterio la circunstancia de que en el presente caso la

omisión del requisito en referencia no haya tenido ni exista probabilidad aparente de que tenga alguna consecuencia que afecte el curso del proceso. De acuerdo con lo antes expuesto, y por cuanto en el libelo de demanda no se ha indicado de manera precisa cual era la profesión, oficio o empleo habitual de la actora para el momento en que se intentó la demanda, considera el Tribunal que sí existe en el libelo el defecto de forma previsto en el ordinal 1° del Art. 71 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, y así se declara.

(Art. 237 C. de P. C.)

Al demandar judicialmente el pago de salarios correspondientes a días feriados debe especificarse claramente en el libelo cuales son los días feriados cuyos salarios se reclama; y la omisión de tal especificación constituye un defecto de forma que da lugar a la excepción respectiva.

Sent. de 18-4-44.—No apelada.

Exp. No. 828.

26.—"La cuarta y última excepción de las opuestas por la demandada en este juicio es también dilatoria de defecto de forma, opuesta también a la segunda de las demandas acumuladas (Expediente No. 832) por no haberse expresado en el respectivo libelo cuantos y cuales eran los días feriados cuyos salarios reclama cada demandante, ni en cuales de esos días trabajó cada uno de ellos; datos éstos que deben especificarse, en la opinión del Juez que suscribe, a fin de poder precisarse el quantum de la demanda y la procedencia o improcedencia de la misma. Y en consecuencia, es también procedente esta cuarta excepción, y así se declara.

(Art. 248 — N° 7° C. de P. C.)

Constituye defecto de forma en el libelo y da lugar a la excepción respectiva, la omisión de algún dato que sea esencial para determinar cualquier pedimento de la demanda en caso de progresar.

Sent. de 18-4-44.—No apelada.

Exp. No. 828.

27.—"En tercer lugar opuso la demandada, a la primera y la tercera de las demandas acumuladas (Expedientes Nos. 828 y 833) la excepción dilatoria de defecto de forma en los libelos, por carecer de los siguientes datos:

a) Fecha de enganche de cada uno de los actores;

b) Fecha de extinción de los diversos contratos de trabajo que sirven de base a los demandantes;

c) Monto de los salarios que ganaban cada uno de los actores;

d) Monto del porcentaje reclamado; y

e) Suma de los salarios ganados por cada trabajador.

Veamos, por tanto, si existen tales defectos:

a) Con respecto a las fechas iniciales de los contratos de trabajo de los actores, el Tribunal observa: que conjuntamente con el primero de los tres libelos, el apoderado actor consignó cierto número de certificaciones suscritas por el Gerente de la sociedad demandada, relativas a la prestación de servicios de algunos de los reclamantes, en cada una de las cuales aparecen mencionadas, entre otros datos, las fechas de iniciación y terminación de la prestación de servicios por parte del trabajador respectivo. Ahora bien: habiendo sido consignadas tales certificaciones junto con el primer libelo de demanda, deben ser consideradas como parte integrante de él; y surten asimismo efecto respecto a la tercera demanda por virtud de la acumulación. De consiguiente: debe considerarse que las fechas indicadas por la parte actora como fechas iniciales de la prestación de servicios de cada uno de los actores, son las que aparecen en las respectivas certificaciones insertas en el expediente (folios 3 á 24 inclusives). Sinembargo, se observa que entre las certificaciones aludidas no aparecen las correspondientes a los actores X, Y, Z, etc. ....., y por tanto respecto a éstos sí existe el defecto apuntado por el excepcionante, y hay por tanto lugar a la excepción de defecto de forma por tal causa, ya que el dato omitido es esencial para determinar el monto de lo que a los actores pueda corresponder en caso de prosperar la acción ejercida.

b) Por razones idénticas a las expuestas en el párrafo que antecede hay lugar a la excepción de defecto de forma por no aparecer determinadas en la demanda las fechas res-

pectivas en que quedaron extinguidos los contratos de trabajo de los reclamantes ...X, Y, Z, etc.

c) Con respecto al monto del salario, el Tribunal observa: Que sólo en el segundo de los tres libelos consignados por la parte actora se hace mención de los salarios devengados por los reclamantes. Así pues, aun cuando esa mención surte efecto respecto a las otras dos demandas por virtud de la acumulación, es el caso que varios de los actores mencionados en la primera y en la tercera de las demandas referidas no aparecen en la segunda. Por tanto existe el defecto alegado respecto a esos actores que aparecen en las demandas primera y tercera y no figuran en la segunda. Y en consecuencia, hay lugar a la excepción de defecto de forma por tal causa.

e) Con respecto al monto de los salarios devengados por cada reclamante, observa el Sentenciador: que si bien es recomendable la inclusión de tal dato en el libelo, no puede considerarse esencial, por cuanto, conociendo el salario devengado y la duración de la prestación de servicios, es fácil deducir el dato en referncia mediante un simple cálculo aritmético.

DESPIDO

El despido, para que pueda ser considerado como tal, ha de ser expreso y categórico; y no surte efecto cuando no es consumado por la cesación efectiva de la prestación de servicios una vez pasado el término del preaviso.

Sent. de 24-10-44.—No apelada.
Exp. No. 892.

28.—"Sinembargo, analizando el contenido del documento en referencia, considera el Sentenciador que él no constituye una carta de despido con preaviso otorgado en forma legal. En efecto, se ordena allí al demandante entregar al portador de la misma, señor D. D., la Agencia de Valera que aquél tenía a su cargo, sin expresarse si ello significaba la cesación de A. en la prestación de servicios, y mucho menos si se le concedía un término para tal cesación. Y cualquier duda que a ese respecto pudiera abrigarse queda des-

vanecida en virtud del contenido de la otra carta, dirigida por U. a A. con fecha 5 de abril (fecha posterior al fenecimiento del preaviso que dice el primero haber dado al segundo), ya que de los términos de dicha carta, la cual ha quedado legalmente reconocida, claramente se desprende que para esa fecha (5 de abril) estaba todavía A. al servicio de U. Así pues, aún suponiendo que la anterior carta de fecha 24 de febrero constituyera un despido, o que en esa misma fecha A. hubiera sido despedido por U. en otra forma (hecho éste que no está comprobado), tal despido habría de ser considerado inexistente y carente de todo efecto jurídico, ya que, conforme a la jurisprudencia sostenida a ese respecto por este Tribunal, el despido no surte efecto cuando no es consumado por la efectiva cesación en la prestación de servicios, debiendo presumirse, cuando esa cesación no se produce dentro del término del preaviso o a la expiración del mismo, que el patrono ha desistido de su propósito de poner fin al contrato de trabajo. Y si ocurrido esto el mismo patrono quiere luego llevar a cabo el despido, tiene necesariamente que conceder al trabajador un nuevo término o pagarle la indemnización correspondiente".

DESPIDO INDIRECTO

(Art. 33 L. T.)

La disminución en la cuota de labor asignada a un trabajador a destajo, siempre que sea debida y proporcionada a una disminución en la producción general de la empresa ocasionada por las fluctuaciones inherentes a la industria, no constituye un despido indirecto.

Sent. de 26-5-44.—No apelada.

Exp. No. 791.

29.—"Como tiene ya establecido este Tribunal, lo que caracteriza el trabajo "a destajo" distinguiéndolo del trabajo a sueldo fijo por unidad de tiempo, es precisamente su variabilidad, debida a las contingencias de la industria. El trabajador que se contrata para realizar una labor mediante un salario que ha de serle pagado a destajo o por piezas, acepta desde luego las fluctuaciones que necesariamente ha de sufrir su remuneración en razón de la mayor o menor

cantidad de trabajo que ha de serle encomendada *de acuerdo con las necesidades de la empresa.* No quiere esto decir que el patrono pueda reducir a su antojo el promedio de labor asignada particularmente a uno o a algunos de los obreros que prestan servicios a destajo, pues tal proceder evidenciaría un propósito deliberado de perjudicar a ese o a esos trabajadores, y en ese caso sí podría alegarse un despido indirecto; como tampoco está obligado el trabajador a aceptar una reducción en el tipo de su remuneración por pieza. Pero es de elemental justicia, y conforme a los principios que rigen la materia, que cuando una empresa haya de disminuir su producción total en razón de una reducción en la demanda del mercado, o por otra causa de fuerza mayor (crisis de superproducción, carencia de materias primas, etc.), esa reducción ha de acarrear como necesaria consecuencia, una disminución proporcional en las cuotas de labor asignadas a los braceros que trabajan a destajo, con la consiguiente reducción en el monto total de su remuneración por unidad de tiempo, sin que ello constituya un despido indirecto, ya que tal eventualidad es inherente al trabajo a destajo.

Naturalmente, que está a cargo del patrono demandado comprobar en cada caso las circunstancias que motivan la reducción en referencia".

(Art. 33 L. T.)

Sent. de 4-8-44.—No apelada.

Exp. No. 845.

30.—".....conforme a la jurisprudencia ya establecida por este Tribunal, en el caso sentenciado no se trata de un despido indirecto por rebaja de salario, toda vez que no ha habido una disminución del *tipo de salario por unidad de obra,* ni tampoco una reducción en la cantidad de labor asignada individualmente al actor, sino una disminución global y general en el volumen de trabajo de la empresa, acarreada por una circunstancia de fuerza mayor (falta de materia prima) que necesariamente ha de afectar proporcionalmente a todos los trabajadores que realizan la labor mediante un salario a destajo, sin que por ello implique de parte del

patrono una voluntad de modificar arbitrariamente las condiciones de trabajo de uno o más trabajadores, que es lo que caracteriza el despido indirecto; y de consiguiente es improcedente la demanda por lo que respecta a la indemnización sustitutiva del preaviso de despido y a la indemnización o prima de antigüedad en el servicio".

DIAS FERIADOS

(Art. 70 L. T.)

(Art. 75 R. L. T.)

El vendedor a comisión que trabaja fuera del establecimiento del patrono, sin obligaciones fijas respecto a días y horas de trabajo, no tiene derecho al salario legal de los días feriados.
Sent. de 23-4-45.—No apelada.
Exp. No. 933.

31.—"Es jurisprudencia constante de este Tribunal que el vendedor a comisión que trabaja fuera del establecimiento del patrono sin obligaciones definidas en cuanto a jornada y días hábiles para el trabajo, no disfruta del derecho al salario obligatorio de los días feriados, pues en casos tales no tienen aplicación los principios doctrinarios que justifican ese beneficio de la Ley. Criterio éste que es en un todo conforme a lo pautado por el artículo 75 del Reglamento de la Ley del Trabajo".

En consecuencia, es improcedente el pedimento del libelo relativo a salario correspondiente a un día feriado, y así se declara".

(Art. 70 L. T.)

(Art. 75 R. L. T.)

No tienen derecho a percibir salarios por días feriados de remuneración obligatoria, los vendedores viajeros no sujetos a jornadas de trabajo fijas.
Sent. de 11-8-44.
Exp. No. 849. — Apelada y revocada.

32.—"De acuerdo con el aparte único del Art. 75 del Reglamento de la Ley del Trabajo, los obreros que trabajan a

destajo o por piezas sólo tienen derecho al salario legal correspondiente a los días feriados de remuneración obligatoria, *"cuando hayan trabajado para un solo patrono en el local que éste les señale o en la propia habitación del trabajador, en el mes inmediatamente anterior al respectivo día"*.

"Cierto es que la disposición citada se refiere a "obreros", y en el caso de autos se trata de un "empleado", como es un vendedor a comisión. No obstante, en defecto de una disposición legal o reglamentaria que contemple específicamente el caso de autos, la norma reglamentaria antes transcrita sirve, por vía de analogía, para precisar el sentido que ha de darse a la Ley al aplicarla al caso sentenciado.

Es claro, en efecto, que al descartarse a los obreros que prestan servicios a destajo del beneficio del salario legal de los días feriados cuando no trabajan en el propio local del patrono o en su propia habitación, es en razón de la absoluta libertad en que están tales trabajadores de realizar su labor en cualquier momento, sin norma alguna acerca de días u horas para la realización de esa labor; razón por la cual no existen, respecto a ellos, las circunstancias que justifican la obligación de pagar el salario en los días feriados. Y es obvio que tales razones son igualmente aplicables al caso de los "empleados" que trabajan a destajo, y particularmente al de los vendedores a comisión.

Por todo lo cual concluye el Sentenciador, y así lo pronuncia, que el vendedor ambulante que trabaja mediante una comisión o porcentaje sobre el producto de las ventas, no goza del beneficio del salario obligatorio en los días feriados. Y por ende, no es procedente el segundo pedimento del libelo".

Habiendo sido apelado el fallo al que pertenece el fragmento que antecede, el Tribunal Superior del Trabajo sostuvo un criterio contrario al ordenar el pago de los salarios reclamados, en los siguientes términos:

"Con respecto a los días feriados que reclama el actor el Tribunal considera que de acuerdo con el artículo 75 del Reglamento de la Ley del Trabajo, el trabajador a destajo, cuando trabaja para varios patronos no tiene derecho al pago de los días feriados, y en conformidad con la jurisprudencia establecida por es-

te Tribunal la prueba de tal circunstancia corresponde al demandado, quien la alega y a quien interesa esa prueba. Ahora bien, en el caso de autos, no aparece que el demandado hubiese demostrado tal defensa, y por consiguiente dicho pedimento debe ser declarado con lugar y así se declara".

(Sent. de 26-12-44)

NOTA.—Como se vé, la decisión del Superior no revoca el fondo del fallo de la Primera Instancia, sino que antes bien lo ratifica; y sólo revoca lo dispositivo del fallo por una razón de índole procesal, como es la de que la parte demandada no alegó en su defensa la circunstancia de que el actor trabajara para varios patronos.

Sinembargo, el fallo del Superior no tomó en consideración que el Art. 75 del Reglamento de la Ley del Trabajo hace referencia a dos circunstancias, a saber: que el trabajador preste servicios para un solo patrono, y que esa prestación tenga lugar en el lugar que el patrono señale o en la propia habitación del trabajador; siendo necesaria la concurrencia de ambas circunstancias para que el trabajador que presta servicios mediante una remuneración calculada a destajo tenga derecho al salario legal de un día feriado.

Ahora bien: en el caso a que se refiere la decisión transcrita se trataba de un vendedor a comisión **ambulante**, o sea que no prestaba sus servicios ni en su propia habitación ni en un local señalado por el patrono. Por tanto, según el propio texto legal, no le correspondía el salario legal del día feriado.

(Art. 70 L. T.)

(Art. 75 R. L. T.)

El obrero que presta servicios mediante una remuneración calculada a destajo sólo tiene derecho al salario legal de un día feriado cuando ha trabajado para el mismo patrono, durante el mes inmediatamente anterior al día feriado, en el local que el patrono le haya señalado o en su propia habitación; correspondiéndole la comprobación de tal circunstancia, en caso de litigio, al trabajador.

Sent. de 27-10-44.—Apelada y confirmada.

Exp. No. 909.

33.—"Reclama el actor los salarios correspondientes a seis días feriados de remuneración obligatoria del año de 1.942. Ahora bien: de acuerdo con lo manifestado en po-

siciones por el representante legal de la demandada (única prueba de la duración del contrato de trabajo existente en autos) V. trabajó como colector fijo a partir de noviembre de 1.942, y antes de esa época sólo trabajó como colector de "avance". Si bien es jurisprudencia constante de este Tribunal, confirmada por el Superior, que los trabajadores llamados de "avance" en la industria del transporte son sujetos de contratos de trabajo, sometidos a las disposiciones pertinentes de la Legislación del Trabajo, es igualmente cierto —y así lo ha decidido ya este Tribunal— que, según la recta interpretación que debe hacerse del Art. 75 del Reglamento de la Ley del Trabajo, los trabajadores que prestan servicios a destajo, es decir, sin obligación de realizar la labor en determinadas unidades de tiempo, sólo tienen derecho al salario legal en días feriados cuando efectivamente hayan trabajado durante el mes inmediatamente anterior al día feriado de que se trate. Interpretación ésta que se ajusta a los principios en que se fundamenta la norma legal que ordena el pago obligatorio del salario en días feriados.

(Aplicando el criterio expuesto al caso presente, y habiendo alegado la parte accionada, como defensa de hecho, la de que el actor, para el tiempo a que se refiere la reclamación por días feriados, prestaba servicios de una manera eventual, ya que era colector de "avance", hubo de comprobar el reclamante que efectivamente trabajó durante el mes anterior a cada uno de los días feriados cuyos salarios reclama; y no habiéndolo hecho, el pedimento debe ser desechado, y así se declara".

El fallo en referencia fué confirmado por el Tribunal Superior del Trabajo en los siguientes términos:

"Consecuente con este criterio, el Tribunal encuentra que aparece de autos que la demandada alegó el carácter de ocasional de los servicios que prestaba el actor, y en tal virtud no tenía la obligación de asistir regularmente a la empresa a prestar servicios; circunstancia que comprobó con las declaracitones de los testigos A. H., A. O. y M. A. P.; situación en que permaneció hasta noviembre de 1.942, en que entró a formar parte del personal fijo de la empresa.

Tocaba, en consecuencia, al actor demostrar la regularidad de la prestación de sus servicios durante ese

lapso, considerada condición esencial por este Tribunal conforme a su citada jurisprudencia, para que el trabajador de "avance" pueda gozar de los beneficios legales, acordados a los demás trabajadores.

Y como quiera que de autos no aparece ningún elemento tendiente a demostrar que la prestación de servicios del actor, durante el lapso del 3 de marzo de 1.942 hasta noviembre de ese mismo año, hubiera sido hecha regularmente durante un número apreciable de días en cada semana, el Tribunal concluye por considerar improcedente el reclamo por este concepto, y así se decide".

(Sent. de 13-4-45).

(Art. 70 L. T.)

(Art. 76 R. L. T.)

El trabajador que devenga un sueldo mensual tiene derecho al salario legal correspondiente a un día feriado de remuneración obligatoria, aparte del sueldo mensual, cuando efectivamente trabaja en ese día.
Sent. de 28-11-44.—Apelada y revocada.
Exp. No. 860.

34.—"Alega la demandada a este respecto, como queda dicho, que el actor no tiene derecho a tales salarios por cuanto devengaba un sueldo mensual fijo y por tanto tal sueldo mensual abarca todo el trabajo por él realizado, inclusive el efectuado en días feriados.

También a este respecto tiene este Tribunal sentada jurisprudencia en sentido contrario al de la tesis de la defensa. En sentencia dictada con fecha 13 de abril del corriente año (1) hizo este Tribunal una razonada exposición acerca de la interpretación que debe darse al Art. 76 del Reglamento de la Ley del Trabajo que dispone, en su aparte final, que "Cuando la unidad de salario sea estipulada por mes, el salario correspondiente a tales días (se refiere a los días feriados) será conceptuado como formando parte del sueldo mensual". A fin de no incurrir en una innecesaria repetición, este Tribunal se remite a las consideraciones expuestas en el fallo aludido, de las cuales se concluye que la citada

---

(1) Véase el I Volumen de esta "Jurisprudencia del Trabajo". — Años 1.941-1.944, pág. 56, N° 64.

disposición reglamentaria se refiere al salario legal, es decir, a aquel a que tiene derecho todo trabajador en cada día feriado de remuneración obligatoria en el caso de que no trabaje en tales días, pero en manera alguna puede comprender esa disposición los salarios dobles que corresponden a todo trabajador que efectivamente preste servicios en tales días. A lo dicho en el fallo mencionado sólo habría que agregar que la circunstancia de que una empresa esté autorizada para trabajar en días feriados de remuneración obligatoria, sea permanentemente o de modo transitorio, no la exime de la obligación de pagar a sus trabajadores salarios dobles en esos días. Esa autorización, ya esté basada en motivos de interés público o en razones técnicas de la industria de que se trate, faculta a la empresa para exigir a sus trabajadores el trabajo en días feriados y obliga a éstos a acceder a esa exigencia; pero, bajo ningún respecto puede interpretarse la disposición reglamentaria en referencia en el sentido de que esa labor realizada en días feriados haya de quedar sin remuneración, pues ello constituiría, de manera indiscutible, un enriquecimiento sin causa de parte del patrono. Y no otra cosa se desprende de la tesis sustentada por la parte demandada, según se evidencia por el siguiente razonamiento: Cuando un trabajador es contratado mediante un sueldo mensual, su remuneración diaria se calcula, comercialmente, dividiendo por treinta el monto de dicho sueldo. Ahora bien: cuando en un mes de treinta días cae un día feriado de remuneración obligatoria, el salario correspondiente a ese día a que tiene derecho el trabajador *sin trabajar* queda, naturalmente, pagado con el sueldo mensual, ya que ese día forma parte del número divisor tomado para el cálculo del "salario día"; y de consiguiente la labor realizada en ese día debe ser remunerada aparte del sueldo mensual".

NOTA.—El Tribunal Superior del Trabajo revocó el fallo que antecede, limitándose a reproducir los fundamentos de sus decisiones dictadas, en casos similares, con fechas 15-10-40 y 7-4-44, que en esencia se reducen a afirmar que el Art. 76 del Reglamento de la Ley del Trabajo abarca la remuneración correspondiente a la labor realizada en días feriados.

No creemos, sinembargo, que tal sea el sentido del referido texto reglamentario; pero en todo caso, de ser ese su sentido, sería entonces nulo por cercenar un derecho otorgado a los

trabajadores por la Ley del Trabajo, ya que, como es sabido, un Reglamento no puede alterar el espíritu de una Ley. (Véase el No. siguiente).

(Art. 70 L. T.)
(Art. 76 R. L. T.)

El trabajador que devenga un sueldo mensual no tiene derecho al salario legal correspondiente a un día feriado de remuneración obligatoria cuando no trabaja efectivamente en tal día.
Sent. de 19-12-44.—Apelada y confirmada.
Exp. No. 917.

35.—"Afirma el actor en su libelo que reclama los salarios correspondientes a 21 días feriados comprendidos en el lapso de duración de la prestación de servicios "conforme al Art. 61 de la Ley del Trabajo y al 67 del Reglamento de la misma". A este respecto se observa que el mencionado Art. 67 del Reglamento contempla circunstancias de hecho totalmente diferentes a las que sirven de base a la acción; y en cuanto al Art. 61 de la Ley del Trabajo, consagra el derecho de todos los trabajadores a recibir su salario íntegro en cada uno de los días feriados; y el Art. 76 del citado Reglamento precisa esa norma excluyendo de su alcance los días de descanso semanal, y estableciendo que cuando la unidad de salario sea estipulada por mes el salario correspondiente a tales días será conceptuado como formando parte del sueldo mensual.

De acuerdo con la interpretación que de tales normas ha hecho este Tribunal en su constante jurisprudencia, el sentido de ellas es el de que se considere incluídos en el sueldo mensual los salarios correspondientes al trabajador por cada día feriado de remuneración obligatoria en el supuesto de que no trabaje en tales días; y que en caso contrario, o sea cuando el trabajador contratado mediante un sueldo mensual preste servicios efectivos en días feriados de remuneración obligatoria, debe pagársele el salario-día correspondiente a cada uno de los feriados en que trabaje, en adición al sueldo mensual.

Ahora bien, en el caso presente el actor no ha afirmado ni probado que él trabajara efectivamente en los días feriados, y por tanto es forzoso presumir que no lo hacía; razón

por la cual, conforme a lo antes expuesto, no tiene derecho a salarios especiales por este respecto, toda vez que percibía un sueldo mensual fijo. De consiguiente, debe ser también declarado sin lugar este pedimento.

El anterior criterio fué ratificado por el Tribunal Superior del Trabajo en su fallo de la Segunda Instancia, en los siguientes términos:

"Asimismo piensa el Tribunal que, probada, como ya se dijo, la circunstancia de que el actor devengaba un sueldo mensual fijo, por aplicación del último aparte del artículo 76 del Reglamento de la Ley del Trabajo, deberá declararse sin lugar el pedimento relativo a días feriados, ya que el salario correspondiente a esos días, al tenor de la citada disposición, se conceptúa como formando parte del sueldo mensual, y así se declara".

(Sent. de 20-2-46).

NOTA.—Como se vé, en el presente caso el Superior confirmó la decisión de la Primera Instancia por tratarse de un caso en que el trabajador no había prestado servicios en el día feriado.

Con este fallo, sinembargo, se pone de relieve el error de la teoría según la cual el trabajador que gana sueldo mensual no tienen derecho a remuneración especial cuando trabaja en un día feriado de remuneración obligatoria. En efecto, en este caso ha dicho el T. S. T. que en el caso de que el empleado de sueldo mensual **no** trabaja en el día feriado **no** tiene derecho a remuneración extraordinaria porque según el Art. 76 del R. de la L. del T. su remuneración de ese día está incluída en el sueldo mensual. Ello es precisamente lo que hemos sostenido en nuestras decisiones de Primera Instancia: que el sueldo mensual abarca la remuneración correspondiente a los días feriados en que el empleado **no** trabaja. Mal puede sostenerse entonces que la misma cantidad de bolívares que comprende la remuneración de los días feriados **sin trabajar**, comprende a la vez la remuneración de los mismos días feriados **trabajando**. El error de tal doctrina se pone de manifiesto si se considera el caso de dos empleados de una misma empresa que realizan idéntica labor y ganan un mismo sueldo mensual, pero de los cuales a uno se exige trabajar en los días feriados y al otro no: Es indudable que la labor realizada por el primero en los días feriados quedaría sin remuneración, lo cual no puede ser el espíritu de la Ley ni el de su Reglamento.

EMBARGO PREVENTIVO DE BIENES DEL ACTOR

(Arts. 373 y 378 C. de P. C.)

No es procedente en los juicios del Trabajo el embargo preventivo de bienes del actor establecido por los Arts. 373 y 378 del Código de Procedimiento Civil.
Sent. de 5-4-42.—No apelada.
Exp. No. 660.

36.—"*Primero.*—Las disposiciones contenidas en los Arts. 373 y 378 de nuestro Código de Procedimiento Civil constituyen, como afirma el Dr. A. Borjas en sus Comentarios, "una innovación atrevida en materia de medidas preentivas", incorporada en la reforma de dicho Código hecha en 1.916. Y por ende, aún en materia civil han de ser muy cautos los Jueces al aplicarla.

Segundo.—Si en el procedimiento ordinario la disposición en referencia resulta *atrevida,* por cuanto vá contra el principio de la igualdad de las partes ante la Ley, consagrando la prevalencia del litigante de mayor capacidad económica, sus consecuencias en los juicios del trabajo son, por razones obvias, francamente contrarias a los principios del Derecho del Trabajo; tanto más si, conforme a lo solicitado por el demandado en este juicio, ha de suspenderse el procedimiento cuando no haya bienes embargables del actor y éste no ofrezca caución suficiente.

Tercero.—El Art. 56 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo otorga el derecho a gozar de los beneficios de la declaración de pobreza a aquellos trabajadores que devengan una remuneración diaria no mayor de veinte bolívares (Bs. 20), derecho que les será acordado mediante comprobación real de la monta del salario; y es sabido que una de las consecuencias que el beneficio de pobreza acarrea a quien de él disfruta es la de poder dar caución juratoria de pagar, si llegare a mejor fortuna, en todos los casos en que se exige caución o depósito de una cantidad de dinero (ordinal 4º, Art. 35 del Código de Procedimiento Civil).

Ahora bien: en el caso de autos el actor ha acusado en su libelo un salario diario de Bs. 16, cosa que no ha contradicho el demandado ni ante la Inspectoría del Trabajo en

las gestiones conciliatorias, ni ante este Juzgado en el acto de contestación de la demanda conforme a lo pautado por el Art. 82 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo. Razón por la cual es lógica y jurídicamente presumible la veracidad del salario alegado; y

Cuarto.—El Art. 378 varias veces citado, invocado por el solicitante, dice textualmente: "También *podrá* decretarse el embargo.....": lo que significa una facultad mas no una obligación del Juez Sustanciador. Facultad para cuyo ejercicio ha de procederse con suma cautela y con apreciación de las circunstancias concomitantes en cada caso.

Por las razones que anteceden este Tribunal, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara sin lugar el embargo de bienes del actor". (Sin costas).

EMPLEADO DE CONFIANZA

(Jornada de Trabajo)

(Art. 52 y 53 L. T.)

El trabajador que tiene a su cargo la obligación de abrir y cerrar un establecimiento mercantil, hacer los balances diarios de Caja y entregar al dueño las cuentas de las operaciones del día, tiene el carácter de "empleado de confianza", y no está sometido a la jornada de trabajo establecida por el Art. 52 de la Ley del Trabajo, sino a lo previsto por el Art. 53 ejusdem.
Sent. de 19-12-44.—Apelada y confirmada.
Exp. No. 917.

37.—"*Horas extraordinarias.*—En relación con este pedimento, la parte demandada ha basado su defensa en el alegato de que el reclamante no tenía derecho a salarios extraordinarios por el trabajo que efectuaba fuera del límite de la jornada ordinaria de ocho horas, porque era un "empleado de confianza", y por ende el límite máximo de la jornada de trabajo era para él de doce horas diarias, a tenor de lo dispuesto por el Art. 44 de la Ley del Trabajo (1). A este respecto el Tribunal observa:

(1) Ley de 1.936.—Correspondiente al Art. 53 de la vigente.

Aun cuando el reclamante ha insistido durante todo el proceso en negar que fuera un empleado de confianza al servicio de la demandada, ha quedado comprobado, a juicio del Sentenciador, que realmente tenía ese carácter. En efecto: el propio reclamante reconoció ya en su escrito de promoción de pruebas (Particular 4º, folio 21 vto.) que era él quien abría y quien cerraba el establecimiento mercantil donde prestaba servicios a la demandada; y admitió asimismo en posiciones (folio 218), que, después que E. H. fué pasado a Sabana Grande era él (B.) quien hacía los balances diarios de Caja y entregaba cuentas al señor C. de las operaciones del día. Todo lo cual, adminiculado con las declaraciones de los testigos E. H., L. R. y O. V. P., cuyos testimonios no han sido desvirtuados, ha producido en el ánimo del Juzgador la convicción de que el reclamante B. era en realidad un empleado de confianza al servicio de la sociedad demandada, primero como co-administrador del establecimiento denominado X. X., conjuntamente con E. H., y luego como único encargado del mismo establecimiento, a partir de la fecha en que el nombrado H. fué trasladado a otro destino.

Por todo lo cual considera el Sentenciador que no son aplicables al actor las disposiciones contenidas en el Art. 43 de la Ley del Trabajo, y sí las del Art. 44 (1) ejusdem; y por ende es improcedente el pedimento del libelo relativo a salarios extraordinarios por horas de sobre-tiempo, y así se decide."

Igual criterio sostuvo el T. S. del T. en su fallo de la Segunda Instancia, a saber:

"Ahora bien: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 (1) de la Ley del Trabajo no es aplicable la jornada legal de ocho horas a las personas que ocupen puestos de vigilancia, de dirección o de confianza, quienes podrán permanecer en sus cargos hasta doce horas diarias, con un descanso mínimo dentro de la jornada de una hora diaria. De esto colige el Tribunal que siendo el actor un empleado de confianza podía permanecer al servicio de la demandada, como en efecto permanecía, durante doce horas diarias, lo cual excluye la posibilidad de que hubiera prestado servicios durante horas extraordinarias, y así se declara".
(Sent. de 20-2-46)

(1) Art. 53 de la Ley Vigente.

FALTA DE CUALIDAD

FALTA DE INTERES

(Excepción de—)

(Art. 257, N° 1°, C. de P. C.)

Lo que constituye una impugnación al fondo de la acción ejercida en juicio no puede ser invocado válidamente como fundamento de una excepción por falta de cualidad o de interés.
Sent. de 30-10-45.—No apelada.
Exp. No. 1008.

38.—Conforme a una constante jurisprudencia de este Tribunal, la excepción de inadmisibilidad por falta de cualidad o de interés en el demandado sólo es procedente cuando, independientemente de la existencia del derecho alegado por el actor, ese derecho no puede ser ejercido válidamente contra el excepcionante, ya por no tener éste la "cualidad jurídica" que le atribuye el accionante, o por carecer de "interés" en el eventual resultado del proceso en el sentido de que ese resultado, sea favorable o adverso, no ha de afectarle personalmente. De allí, pues, que tal excepción no puede prosperar por alegatos de hecho o de derecho tendientes a establecer la inexistencia de la acción, ya que ello constituye una contradicción al fondo de la demanda. En verdad cuando hay falta de cualidad o falta de interés en el reo, éste no ha de alegar que el derecho invocado es inexistente, sino que la acción en ejercicio de ese derecho no puede ser válidamente dirigida contra él.

Es oportuno repetir aquí los ejemplos que por vía de ilustración ha citado este Tribunal en fallos similares al presente: Intentada una acción contra una persona a quien se atribuye el carácter de comunero en la posesión de determinados bienes sobre los cuales versa el litigio, puede el demandado, si en realidad no es comunero, oponer válidamente la excepción en referencia, puesto que carece de la cualidad jurídica necesaria para sostener el litigio en representación de la comunidad, y tampoco tiene interés en el litigio, ya que el resultado de éste no ha de afectar su patrimonio.

No ocurre lo mismo, sinembargo, en el caso de autos. Se ha demandado al Banco Agrícola y Pecuario en su carácter de instituto autónomo, para que responda de determi-

nadas obligaciones derivadas de un contrato de trabajo que se dice existió entre él y el demandante. No ha negado el demandado la identidad entre su propia persona y la que aparece mencionada en el libelo; y es evidente, por tanto, que tiene la cualidad jurídica que se le atribuye e interés directo en litigar, puesto que si la acción llegare a prosperar resultaría obligado a pagar las cantidades reclamadas.

Las circunstancias invocadas por la parte demandada, a saber: que al Banco Agrícola y Pecuario no le son aplicables las disposiciones de la Ley del Trabajo ni el artículo 112 del Código de Comercio, tienden directamente a desvirtuar la acción ejercida atacándola en su base legal, y constituye, por tanto, una impugnación al fondo de la demanda; no pudiendo ser base para la excepción de inadmisibilidad por falta de cualidad jurídica que le atribuye la parte actora y manifiesto interés en la prosecución del juicio.

(Art. 257, Nº 1º, C. de P. C.)

Sent. de 26-9-45.—Apelada y confirmada.
Exp. No. 982.

39.—"Conforme a la doctrina sostenida por este Tribunal en numerosos fallos, existe falta de cualidad en una persona para sostener un litigio, sea como actor o como demandado, cuando, como dice muy claramente el Código de Procedimiento Civil, carece de la cualidad jurídica requerida para intentar el juicio (si se trata del actor) o sostenerlo (si del demandado); al paso que hay falta de interés cuando el litigante de quien se trata (es decir de quien se dice carecer de interés en el proceso) no ha de ser afectado con el resultado del litigio. Tanto la falta de cualidad como la falta de interés son, pues, circunstancias esencialmente distintas e independientes de la existencia de la acción ejercida; y atañen solamente a la relación entre dicha acción y la persona de quien se trata.

Como corolario de lo antes expuesto ha sentado también este Tribunal el criterio de que la excepción en referencia no puede fundamentarse válidamente en alegatos tendientes a desvirtuar directamente la acción de que se trate, ya que ello constituye más bien una defensa de fondo.

Conforme a las anteriores premisas, concluye el Juzgador que en el caso de autos no es procedente la excepción en referencia, toda vez que los alegatos en que se basa constituyen alegatos de fondo. En efecto: la circunstancia de que el instituto demandado sea o no de carácter mercantil atañe necesariamente, desde luego, a la procedencia o improcedencia de la acción ejercida, mas no afecta absolutamente la *cualidad jurídica* que indiscutiblemente posee el instituto demandado para comparecer en juicio en defensa de sus intereses, ni el *interés* que por fuerza ha de tener el mismo instituto en rechazar judicialmente una acción ejercida directamente contra él, y que de prosperar ha de ocasionarle un desembolso.

Es, pues, por las razones precedentes, las cuales han sido expuestas con mayor detenimiento en fallos anteriores, que este Tribunal considera improcedente la excepción opuesta en el presente juicio, y así lo declara".

(V. "Jurisprudencia del Trabajo" Vol. 1.941-1.944, Números 74 á 81; págs. 76 y siguientes).

FALTA GRAVE

(Despido)

(Art. 31 (e) L. T.)

Tratándose de labores que por razones técnicas no pueden ser suspendidas en un momento dado sin comprometer el resultado de las mismas, cuando a la terminación de la jornada de 8 horas la obra se encuentra en un estado en que no puede ser suspendida sin riesgo de perderla o dañarla, el trabajador está obligado a acceder a prolongar su jornada hasta llevar la labor a un punto en que pueda ser suspendida sin correrse dicho riesgo; y su negativa a hacerlo sin motivo razonable, constituye de su parte una falta grave, suficiente para justificar su despido.
Sent. de 13-10-44.—No apelada.
Exp. No. 861.

40.—"De las declaraciones contestes de los testigos J. F. L., J. R. O., etc., se desprende, como hecho cierto, a juicio del Sentenciador, que el día 24 de marzo del corriente año el reclamante B. M., quien trabajaba en la construcción

de una placa de concreto, se negó a continuar en su labor en horas extraordinarias para concluir la construcción de dicha placa de concreto, la cual no había sido terminada para el momento en que finalizó la jornada ordinaria del día en referencia.

Y como resultado de la experticia practicada por el ciudadano A. B., según la promoción de la parte demandada, aparece que, conforme a los principios técnicos a que está sometida la construcción de láminas de concreto, es ésta una labor que, una vez comenzada, no debe ser suspendida inconsultamente por la expiración de un lapso dado, pues con ello se corre un grave riesgo para la obra en cuestión; pudiendo sólo interrumpirse la labor en determinados estados del proceso, que en el lenguaje técnico se denominan "momentos máximos positivos".

Habida consideración de las circunstancias expuestas, el Tribunal observa:

Según el Art. 43 de la vigente Ley del Trabajo (1) "la duración del *trabajo ordinario efectivo* de cada obrero y de cada empleado, de uno y otro sexo, no excederá de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana". Hay, pues, dos sistemas para hacer efectivo el límite: ya sea con una jornada fija no mayor de 8 horas, o bien totalizando el número de horas diarias de labor, caso éste en el cual se puede sobrepasar el límite de ocho horas diarias con tal no se exceda en la semana del límite de 48 horas.

La razón de ser este doble sistema es, precisamente, la circunstancia de que existen ciertas industrias que, por su naturaleza, no pueden ser interrumpidas cada día a una hora fija, por razones técnicas que lo impiden, tal como sucede en la industria de panadería y en la fabricación de cerveza. Fué en previsión de esas circunstancias que el Legislador estableció el sistema de totalización semanal de horas de trabajo, el cual sólo debe aplicarse, desde luego, a las industrias que así lo exijan y en cuanto sea necesario; ya que, como es sabido, el "desideratum" en esta materia es la jornada fija de ocho horas.

De acuerdo con los términos del informe del experto antes aludido, —informe que acoge el Sentenciador por consi-

(1) Art. 52 de la Ley de 1.945.

derarlo ajustado al derecho y a la realidad de los hechos— y de acuerdo, asimismo, con las deposiciones de los testigos de la demandada antes mencionados, la labor que estaba efectuando el actor M. el día 24 de marzo del corriente año por la tarde, es de la naturaleza de aquellas que no pueden ser suspendidas a la expiración de un lapso dado sin grave riesgo para el resultado de la obra.

En tales circunstancias considera el Sentenciador que no debe un trabajador, salvo que circunstancias imperiosas así lo justifiquen, negarse a prolongar su jornada por el tiempo necesario al menos para llevar la obra hasta un punto en que pueda ser suspendida sin riesgo, pues tal negativa constituye una falta de cooperación para con el patrono, que al ser injustificada cae dentro de las prescripciones del aparte c) del parágrafo 2° del Art. 27 (*) de la Ley del Trabajo.

Es obvio, desde luego, que cuando por razones técnicas inherentes a la industria un trabajador ha de prolongar la jornada por sobre el límite legal de ocho horas, tiene derecho a que se le descuente en los días sucesivos un tiempo igual al de la prolongación hecha, a fin de que al totalizar el número de horas trabajadas en la semana no se exceda del límite de 48 horas señalado por la misma Ley. Y debe entenderse esimismo que la prolongación de la jornada debe reducirse al mínimum posible, ya que conforme al Art. 46 de la Ley del Trabajo, (**) en que se basa la teoría antes expuesta, esa prolongación sólo debe hacerse "únicamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave".

En el caso sentenciado consta de autos que el día 24 de marzo de 1.944 el actor M., al vencerse su jornada de trabajo se negó a prolongar la labor que ejecutaba, consistente en la construcción de una lámina de concreto; y no habiendo comprobado en autos ninguna circunstancia que justifique tal negativa, ella constituye, en conformidad con lo antes expuesto, una falta grave a las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo, suficiente para justificar su despido".

NOTA.—La falta cometida por el trabajador en el presente caso se identifica, en sustancia, con la que aparece expuesta en el N° 2

(*) Art. 55 L. del T. 1945.

(**) Art. 31 (e) L. T. 1.945.

(V. Abandono del Trabajo). En realidad el hecho puede ser calificado como "falta grave" o como "abandono del trabajo", indistintamente.

FALTA GRAVE

(Apreciación)

(Art. 31, e) L. T.).

Para apreciar la gravedad de una falta cometida por un trabajador debe tenerse en cuenta la naturaleza de la labor en relación con la cual se ha cometido la falta, y las consecuencias, sean morales, materiales o de otro orden, que tal falta pudiera acarrear al patrono.

Sent. de 9-1-45.—No apelada.

Exp. No. 843.

41.—"Para apreciar la gravedad de una falta cometida por un trabajador, hay que tener en consideración la naturaleza de la labor en relación con la cual se ha cometido dicha falta, y las consecuencias, sean económicas, morales o de otro orden, que la infracción pueda acarrear al patrono. Y en el caso presente, siendo Z. el encargado de llevar a los periódicos las noticias cablegráficas para ser publicadas en la prensa diaria, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el caso, es obvio que el incumplimiento reiterado a la aludida obligación afectaba los intereses de la empresa demandada por cuanto la exponía a la pérdida o menoscabo de su prestigio como Agencia noticiosa; y en consecuencia, tal incumplimiento, de no estar justificado por alguna circunstancia, constituye una falta de suficiente gravedad para justificar el despido de quien incurrió en ella. Item más: no solamente el actor no ha alegado ni comprobado ninguna circunstancia que elimine o atenúe su responsabilidad por el incumplimiento en referencia, sino que hay constancia en autos, por efecto de la misma prueba testifical, de que la infracción tuvo por causa el hecho de que el actor Z. ingiriera bebidas alcohólicas; circunstancia ésta que, en la opinión del Juez Sentenciador, constituye una agravante respecto a la responsabilidad del infractor".

(Negligencia).

(Art. 31, e) L. T.).

La disminución en la proporción de las ventas de un agente vendedor no constituye necesariamente una falta de su parte ya que puede obedecer a circunstancias ajenas a su voluntad.

Sent. de 23-4-45.—Apelada y confirmada.

Exp. No. 933.

42.—"*Primero:* Que no hay en autos elementos de convicción suficientes para comprobar la negligencia que atribuye el demandado al actor, pues no bastan para ello las planillas de ventas producidas en autos; y en cuanto a las cartas dirigidas por el demandado al actor en 16 y 21 de junio de 1.944 exigiéndole mayor eficacia, no pueden surtir efecto probatorio, conforme a elementales principios de lógica jurídica, para evidenciar su contenido en favor de la misma persona de quien emanan tales cartas;

Segundo: La negligencia de un trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones puede variar, como es obvio, dentro de un amplísimo margen, desde el mero incumplimiento de una orden o norma de poca trascendencia, que sin dejar de ser falta no basta para justificar el despido, hasta la negligencia de mayor grado, que por su gravedad o persistencia constituye la causal de despido contemplada en la letra e) del parágrafo 2º del Art. 27 de la Ley del Trabajo; (1) y es de apreciación soberana de los Jueces el precisar en caso de litigio, cuando la negligencia es de naturaleza y gravedad suficientes para justificar el despido, de acuerdo con los elementos de convicción existentes en autos;

Tercero: Tratándose de un agente vendedor de mercancías, no siempre se puede establecer una relación directa entre la diligencia o actividad del vendedor y el monto de las ventas, ya que median en el caso factores muy diversos extraños a la voluntad del vendedor. Dicho en otros términos: la reducción en el promedio de las ventas realizadas por un verdedor en un lapso dado no presupone *necesariamente* una disminución proporcional en su actividad o diligencia, pues bien puede obedecer a factores de muy diversa

(1) Art. 31 (e) L. T. de 1.945.

índole, como son disminución en la demanda, competencia de productos similares, cambio en los precios, carencia de mercancías, etc. De modo, pues, que, como al demandado que se excepciona corresponde la *prueba plena* del hecho que constituye su excepción, no basta, en un caso como el que nos ocupa, que compruebe la disminución de las ventas, si no evidencia al propio tiempo la imputabilidad de esa disminución a la persona del actor.

Cuarto: Es un hecho bien conocido, corroborado por la experiencia y fácilmente explicable por razones de orden psicológico, que un vendedor que devenga un sueldo fijo ha de dar un rendimiento menor que uno que trabaja mediante una comisión sobre las ventas que efectúa, sin que ello presuponga mala fé ni siquiera negligencia deliberada de parte del vendedor en el segundo caso. Entran allí en juego factores psicológicos subconscientes, que escapan a la voluntad y aún al conocimiento del propio agente vendedor, y que le eximen, por tanto, de responsabilidad respecto a la eventual disminución de su eficiencia.

Tales consideraciones debe pues, tenerlas en cuenta el patrono para la organización de su negocio; pues si la Ley le otorga amplia libertad en el aspecto técnico de esa organización, y sitúa al trabajador en posición de subordinación a este respecto, del primero y no del segundo ha de ser la responsabilidad por el resultado obtenido.

Quinto: Cursan en autos, presentados por la parte demandada, varios recibos suscritos por el actor, por los cuales se comprueba que éste ganó, por varios meses consecutivos en la época en que trabajaba a comisión, un premio mensual de Bs. 50 que otorgaba el demandado al vendedor que demostraba mayor eficacia en la realización de los cobros; hecho éste que descarta en favor del actor, el posible alegato de que éste fuera normalmente negligente, y da cabida a la presunción de que la reducción de las ventas, admitiendo que existiera, fué resultado de factores extraños a su voluntad.

Sexto: Afirma el demandado en su contestación a la 4a. posición jurada (folio 12 vto.): ".....mi resolución fué motivada a faltas graves en el desempeño de su trabajo.....". Ahora bien: como ha sostenido este Tribunal en casos anteriores, la falta cometida por un trabajador puede justificar

su despido directo y expreso, mas no puede ser invocada válidamente por el patrono como pretexto o justificación de su *despido indirecto*, como es un cambio en el sistema de remuneración. Vale decir: el despido indirecto no puede justificarse legalmente, pues no existe ninguna disposición legal que obligue a alguna de las partes —patrono o trabajador— a aceptar un cambio arbitrario e injustificado en las condiciones de trabajo que pretenda imponerle la otra parte.

De lo anteriormente expuesto concluye el Juzgador: que no está suficientemente comprobado en autos la falta que alegó el demandado como justificación del despido del actor, y por tanto éste tiene derecho a las indemnizaciones previstas por el Art. 112 del Código de Comercio (ya que se trata de una empresa mercantil) y por el parágrafo 2º del Art. 27 de la Ley del Trabajo; y así se declara.

El Tribunal Superior del Trabajo confirmó el criterio sustentado en el fallo referido, en los términos siguientes:

"Tampoco aparece evidenciada ésta (la falta grave) de las planillas de ventas verificadas por el actor que constan en autos, ya que la sola disminución de las ventas o cobros verificados por G. después de habérsele estipulado la cantidad fija de ocho bolívares diarios, no es elemento suficiente para llevar al ánimo de los Juzgadores la convicción de que el actor hubiese incurrido en la falta grave que se le imputa, pues es evidente que tal disminución de las ventas y cobros puede muy bien obedecer a factores externos e incontrolables como serían, en todo caso, la disminución de la demanda del producto por parte del público consumidor y la morosidad reiterada de los deudores, factores éstos que escapan a la sola voluntad del actor, y que no pueden en modo alguno serle imputables. En una palabra, este Tribunal considera que la sola disminución en las ventas y cobros verificados por G. no no puede por sí sola constituir la falta grave imputada a éste, si no se comprueba al mismo tiempo de manera directa e indubitable que tal disminución se debe en forma directa o preponderante a la negligencia o desidia del actor en las labores que le fueron encomendadas".

(Sent. de 26-7-45).

(Retardo)

(Art. 31, e) L. T.).

El retardo del trabajador en las horas de entrada al trabajo, cuando es reiterado e injustificado, constituye falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y justifica el despido.

Sent. de 27-7-44.—Apelada y confirmada.

Exp. No. 819.

43.—"Conforme a lo pautado por el Art. 19 de la Ley del Trabajo (1) y a las normas inmanentes del Derecho Común, el contrato de trabajo obliga a ambas partes a lo expresamente pactado, y a lo que de él se deriva según la equidad, el uso o la Ley. Tanto el trabajador como el patrono están, pues, obligados a cumplir estrictamente todas y cada una de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo. Los derechos y obligaciones del uno tienen como correlativos las obligaciones y derechos del otro.

Por lo que respecta al trabajador, su principal obligación consiste en realizar la prestación de servicios con toda eficacia y exactitud, bajo las condiciones convenidas entre él y su patrono; y es bien sabido que entre las circunstancias más importantes que intervienen en la prestación de servicios, el horario de trabajo ocupa un lugar de primer orden, ya que él constituye una condición indispensable para la buena marcha de toda empresa. Por tanto, la puntual asistencia a las horas señaladas para la iniciación de las labores es una de las más trascendentales obligaciones de todo trabajador, y su violación, cuando es reiterada y no está justificada, constituye una grave falta a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, bastante para justificar el despido..... ..... No acoje el Sentenciador los alegatos del apoderado actor en el sentido de que los retardos de R. están justificados por el hecho de que se le descontara de su salario una parte proporcional al tiempo de trabajo perdido, así como tampoco el alegato de que R. no era el único de los trabajadores de la empresa que llegaba retardado; pues, ni una ni otra cosa son bastantes a quitar al retardo el carácter de "falta" que tiene intrín-

(1) Art. 20 L. T. de 1.945.

secamente. Y el hecho de que el patrono tolere por un lapso más o menos largo el incumplimiento de un trabajador, no puede obligarle a seguir tolerándolo indefinidamente.

Caso diferente sería si de los hechos, tal como han ocurrido, apareciera que hubo una modificación del contrato de trabajo en el sentido de que el actor no tuviera ya hora fija de entrada al taller, pues en tales circunstancias no habría falta de su parte; pero no es tal la situación en el caso de autos, ya que el propio reclamante ha reconocido expresamente que sí tenía horas fijas de entrada y que contínuamente llegaba retardado; y en cuanto a este pedimento debe aplicarse la Ley con todo rigor, pues, si ha de reconocerse al trabajador sin regateos el disfrute de todos los beneficios que la Ley le otorga, debe también imponérsele el estricto cumplimiento de sus obligaciones, entre las cuales la puntualidad ocupa lugar sobresaliente".

Igual criterio sostuvo el Tribunal Superior del Trabajo en su decisión de la Segunda Instancia en el cual expuso:

"Ahora bien, observan los Sentenciadores que es cláusula implícita del contrato de trabajo la obligación a cargo del trabajador de ejecutar sus labores dentro de los límites que le fije su contrato, y siguiendo las condiciones de tiempo y lugar que en él se señalen. De la estricta observancia de las obligaciones a cargo de cada una de las partes se deriva la armonía que deberá existir en las relaciones entre patrones y obreros, y cualquier infracción cometida por alguna de ella es violatoria de la disciplina y buen orden que para el desarrollo de las labores es necesario en toda empresa.

"Aplicando los principios expuestos al caso de autos, el Tribunal encuentra que el actor A. R. incurrió en falta grave a las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo al no asistir precisamente a las horas fijadas en el horario de trabajo, sin que valga para justificar tal actitud la tolerancia de la demandada a esas repetidas y contínuas faltas, ya que conforme a la jurisprudencia que tiene sentada este Tribunal, la tolerancia del patrono en ningún caso crearía un derecho, ni arrebataría a la empresa el suyo para hacer guardar el orden y la disciplina, pues siendo facultativa de ella tal tolerancia, puede hacerla cesar cuando a bien lo tuviere, y no crea a favor del obrero derecho alguno".

(Sent. de 14-3-45).

(Riña)

(Art. 31 e), L. T.)

Constituye falta grave y da lugar al despido el hecho de que un trabajador se trabe en riña con otro dentro del local de la empresa a quien presta servicios, aun cuando ello ocurra fuera de sus horas de trabajo.

Sent. de 3-8-44.—No apelada.

Exp. No. 891.

44.—"Ha quedado comprobado, pues, por los testimonios antes analizados, que el actor J. A. se trabó en riña con otro trabajador dentro del propio local donde funciona la empresa a quien prestaba servicios, momentos antes de la hora en que debía iniciar sus labores; hecho éste que constituye una grave falta a una de las más trascendentales obligaciones derivadas del contrato de trabajo, como es la de guardar una conducta correcta mientras se encuentre en el lugar del trabajo.

Advierte el Sentenciador que la circunstancia de que cuando ocurrió la riña no hubiese comenzado aún la jornada efectiva de trabajo no quita al hecho el carácter de falta grave, pues las obligaciones de mútua consideración y respeto entre patronos y trabajadores y de los trabajadores entre sí, no están limitadas al tiempo de la jornada de trabajo, sino que se extienden a todas las relaciones existentes entre unos y otros con ocasión del trabajo".

HECHO NEGATIVO

(Prueba del —)

Art. 367 C. de P. C.)

Para que la prueba testimonial sea suficiente a evidenciar un hecho negativo es menester que medie un conjunto de circunstancias tales, que resulte imposible admitir que el hecho ocurriera sin que el testigo tuviera conocimiento de él; y en general merece mayor crédito el testigo que depone afirmativamente acerca de un hecho positivo, que el que declara negativamente acerca del mismo hecho.

Sent. de 19-11-45.—No apelada.

Exp. No. 1026.

45.—"Ante tal situación, y presumiendo la buena fé de todos los testigos, debe atribuirse mayor valor a las decla-

raciones de los testigos de la demandada, en primer lugar por su mayor número, y en segundo lugar porque, en igualdad de condiciones, merece mayor crédito el testigo que declara en sentido afirmativo acerca de un hecho positivo, que aquél que lo hace en sentido negativo sobre el mismo hecho positivo; toda vez que en buena lógica, por regla general, y salvo especialísimas circunstancias, es verosímil que el hecho positivo haya ocurrido sin que el testigo quien declara en sentido negativo se percatara de ello.

Ya en oportunidad anterior este Tribunal ha establecido jurisprudencia a este respecto, la cual ha sido confirmada por el Tribunal Superior del Trabajo, en el sentido de que, para que el mérito de la prueba testimonial sea definitiva tratándose de hechos negativos, es menester que ella esté rodeada de un conjunto de circunstancias de lugar y tiempo, que ubiquen al testigo en una situación tal que resulte imposible, o al menos inverosímil, que el hecho ocurriera sin que el testigo tuviera conocimiento de él. Pero en el caso presente no sólo no median tales circunstancias, sino que existen en mayor número testigos que afirman la ocurrencia de los hechos en cuestión; por lo que es forzoso concluir que los hechos ocurrieron, y presumir que los testigos del actor no se percataron de ello".

HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO

(Sobretiempo)

(Art. 69 L. T.)

Cuando un trabajador realiza normalmente una jornada de trabajo mayor que la legal y recibe un salario sin exigir al patrono el pago del trabajo realizado fuera de la jornada legal, debe presumirse, salvo prueba en contrario, que el salario recibido comprende el pago de toda la labor, inclusive la realizada en horas de sobretiempo.

Sent. de 1-10-45.—Apelada yconfirmada.

Exp. No. 1001.

46.—"En materia de horas extraordinarias de trabajo o de sobre-tiempo, cuando por convenio expreso o tácito entre patrono y trabajador éste trabaja de un modo permanen-

te a razón de un promedio diario de horas de trabajo que excede del límite semanal establecido por la Ley, y recibe normalmente el salario pactado sin reclamar remuneración especial por las horas de exceso, debe presumirse que el salario recibido por el trabajador cubre toda la labor realizada.

Toca, pues, en tales casos, al trabajador comprobar que reclamó al patrono dicha remuneración extraordinaria, o que mediaba alguna otra circunstancia suficiente para destruir la presunción antes aludida.

Ahora bien: en el caso de autos se observa que, por una parte, la demandada no ha negado en ningún momento que el actor le reclamara el pago de las horas extras de trabajo, como tampoco negó que O. trabajara efectivamente 10 horas diarias durante el lapso mencionado en el libelo.

Por otra parte, el demandante ha producido en autos el testimonio de J. L. (folio 40) quien declaró constarle que O. trabajaba 10 horas diarias a partir del 1º de junio de 1944, y hacía constantes reclamos tendientes a que le fueran pagados los salarios correspondientes al sobre-tiempo. Siendo de advertir que, habiendo sido ampliamente repreguntado el nombrado testigo, no incurrió en contradicción alguna que invalide su testimonio. Al contrario: considera el Sentenciador que es indicio de veracidad del nombrado testigo su contestación a la tercera repregunta en que manifestó no constarle las fechas desde cuando y hasta cuando el actor trabajó con exceso y agregó que sí sabía que había comenzado a hacer los reclamos un año antes de la fecha de la declaración del testigo; pues tal declaración coincide con la fecha en que, según el libelo, comenzó el actor a trabajar diez horas diarias.

En razón de lo expuesto, considera el Sentenciador, que tiene derecho el reclamante al pago de los salarios correspondientes a las horas extraordinarias que trabajó, ya que ha sido destruída la antes mencionada presunción".

El Tribunal Superior del Trabajo confirmó el criterio antes expuesto, en los siguientes términos:

"En cuanto a las horas extraordinarias de trabajo reclamadas por el actor, el demandado manifestó que se somete a la Jurisprudencia establecida por los Tribunales del Trabajo en diferentes ocasiones por lo cual pide se declare sin lugar la demanda con todos los

pronunciamientos legales. Considera este Tribunal de acuerdo con la Jurisprudencia por él establecida que la regularidad en el servicio, el hecho de efectuarse el trabajo por un largo período de tiempo y el de recibir el salario, hace presumir que el estipulado entre las partes y que recibe el trabajador se ha fijado para toda la jornada de trabajo y siempre que el trabajador no haya demostrado con sus hechos que el salario fué fijado para la jornada de ocho horas".
Sent. de 13-11-45.

ILEGITIMIDAD DEL APODERADO ACTOR

(Excepción de —)

(Art. 248, N° 3°., C. de P. C.)

Cuando el nombre del poderdante en el poder presentado por el abogado demandante no es igual al nombre de la persona que aparece como demandante en el libelo de demanda, procede la excepción de ilegitimidad del apoderado actor, mas no la de defecto de forma en el libelo.

Sent. de 18-4-44.—No apelada.

Exp. No. 828.

47. —"Con respecto a esta excepción el Tribunal observa: El alegato de la parte actora constituye un reconocimiento del hecho fundamental de la excepción. En efecto: la persona demandante es la que figura en el libelo de demanda; de modo que, cuando, como en el caso de autos, hay discrepancia entre el nombre que figura en el libelo como nombre del actor, y el que aparece en el poder, la excepción procedente es la del citado ordinal 3° del Art. 248 del Código de Procedimiento Civil, y no la del ordinal 7° del mismo artículo. Por tanto, se declara también con lugar esta excepción".

INASISTENCIA AL TRABAJO POR ENFERMEDAD

(Despido)

(Art. 31, d) L. T.)

Cuando un trabajador queda imposibilitado temporalmente para asistir al trabajo por enfermedad, conserva el derecho a ser readmitido al cesar la imposibilidad y el no admitírsele constituye un despido injustificado.

NOTA.—El siguiente fragmento no forma parte de una sentencia, sino de un "laudo arbitral" dictado por el autor en un caso para cuya dilucidación fué designado Arbitro Arbitrador por las partes interesadas.

Laudo de fecha 4-7-45.

Exp. No. 680.

48.—"La trabajadora M. T. y los Sres. J. Z. & Co., Sucr., representados respectivamente por los Dres. P. O. D. y O. R. M., han sometido al criterio del suscrito Juez 2º de Primera Instancia del Trabajo del Distrito Federal, con el carácter de Arbitro Arbitrador, el siguiente caso:

Después de bastante tiempo de permanecer al servicio de Z. como obrera especializada, la reclamante T. enfermó en Enero de 1.945, y estuvo imposibilitada de trabajar hasta junio de 1.945, mes en el cual compareció a la Fábrica a solicitar su trabajo. El patrono no sabe con certidumbre si debe aceptar a la trabajadora por el largo lapso transcurrido de enfermedad, y por ello han convenido en someter a arbitraje los siguientes puntos concretos:

1º: Si un trabajador deja de trabajar varios meses por enfermedad ¿tiene el derecho de que se le reintegre a su trabajo una vez terminado el impedimento?

2º: En caso afirmativo ¿cuánto tiempo tiene derecho el obrero enfermo a que se le espere?

3º: La negativa del patrono, dentro del término de espera a que pudiera tener derecho el obrero enfermo, para reintegrarle ¿constituye un despido y acarrea las indemnizaciones de preaviso y antigüedad, o solamente una de ellas?

4º: Si el patrono hubiere tomado otro trabajador para reemplazar al enfermo, y éste tuviere el derecho de reintegrarse ¿podrá el patrono despedir al sustituto cuya presencia deja de ser necesaria?

El Arbitro que suscribe consideró esencial, para la dilucidación del caso, que las partes ampliaran su exposición de los hechos aclarando los tres puntos que aparecen expresados al folio tres de este expediente. Oportunamente las partes hicieron la ampliación exigida, contestando a dichos tres puntos en la siguiente forma:

Primer punto: M. T. (la reclamante) sí notificó al Sr. Z. (el patrono) cuando se enfermó en enero de 1.945.

Segundo punto: No hubo una respuesta expresa de parte de Z., sino una aceptación tácita de la inasistencia de M. T.

Tercer punto: No hubo ninguna comunicación posterior entre ambas partes.

Con estos elementos y previo análisis minucioso de las circunstancias de hecho y de derecho que median en el caso presente, el Arbitro que suscribe emite su laudo, haciendo referencia a cada una de las cuatro cuestiones planteadas por las partes en su libelo. Siendo de advertir que, por cuanto ninguna de esas cuestiones está expresamente resuelta en nuestra Legislación del Trabajo, y tampoco por la Jurisprudencia según nuestro mejor conocimiento, es menester, pues, solucionarlas aplicando aquellas disposiciones legales que contemplan situaciones análogas o conexas, conjuntamente con los principios jurídicos aplicables:

Cuestión Primera.—Si un trabajador deja de trabajar varios meses por enfermedad ¿tiene derecho a que se le reintegre a su trabajo terminado el impedimento? De acuerdo con el artículo 31 de nuestra vigente Ley del Trabajo "Se considera causa justificada de inasistencia al trabajo la enfermedad del trabajador", debiendo éste, siempre que no exista circunstancia que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilita para asistir al trabajo.

De manera, pues, que, cuando, como en el caso presente, la inasistencia del trabajador a su trabajo obedece a enfermedad y se ha notificado de ello al patrono, tal inasistencia no justifica el despido; lo que significa que *en principio,* sí conserva el trabajador su derecho al cargo. Salvo, desde luego, el derecho del patrono a despedir en cualquier momento al trabajador pagándole las correspondientes indemnizaciones.

Cuestión Segunda.—¿Cuánto tiempo tiene derecho el obrero enfermo a que se le espere? Hemos dicho que *en principio* el trabajador conserva su derecho al cargo. Se plantea ahora la cuestión de si ese derecho ha de subsistir indefinidamente o ha de tener su límite en el tiempo; y en este último caso cuál es ese límite.

Sabemos que el contrato de trabajo, como contrato sinalagmático que es, crea obligaciones a cargo de una y otra parte: El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono bajo determinadas condiciones, y éste a su vez se obliga a mantener al primero en su cargo y a pagarle el salario convenido; y una y otra obligación subsisten *mientras no se extinga el contrato.*

Así pues, tratándose de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, en la situación planteada al resolver la cuestión primera, es obvio que el contrato de trabajo subsiste mientras alguna de las partes, o ambas por acuerdo, no le pongan fin; y consecuencialmente, al decidir el patrono ponerle fin al contrato, sea durante la duración de la enfermedad o en el momento en que ésta cesa y el trabajador pretende regresar a su labor, debe pagar a éste las indemnizaciones legales, si no median circunstancias especiales que justifiquen el despido. Tal es la conclusión a que forzosamente se llega mediante una estricta interpretación de las normas legales aplicables al caso en estudio.

No se escapa al criterio del Arbitro la crítica que a tal solución podría hacerse en el sentido de que es una situación indeseable por incierta la que surgiría al patrono ante la inseguridad acerca de la probable duración de la inasistencia del trabajador; y sería de desear que la Ley solucionara esa situación mediante normas expresas que sañalaran el procedimiento a seguir; mas, en ausencia de tales normas, no puede el mero intérprete de la Ley fijar arbitrariamente término para la caducidad de un derecho.

En tales circunstancias, el procedimiento más razonable es el de que en todo caso de enefermedad, al ser notificado el patrono por un trabajador de su imposibilidad para asistir al trabajo, aquél exija a éste una información acerca de la naturaleza de la enfermedad y su *duración probable;* y a base de esa información, corroborada si fuere menester por una certificación médica, lleguen a un acuerdo acerca de un término de inasistencia, de modo que el patrono pueda, si la empresa lo requiere, contratar un sustituto provisional. Ello, desde luego, sin perjuicio de hacer renovaciones o prórrogas periódicas de dichos términos de inasistencia cuando la duración de la enfermedad exceda del cálculo hecho.

Tal procedimiento subsanaría el defecto de la Ley; mas, no habiéndose efectuado acuerdo alguno entre las partes en el momento mismo en que el trabajador dió el aviso posteriormente, tal silencio de las partes no puede tener otra interpretación que la de una tácita aceptación de la suspensión indefinida de los efectos del contrato por el tiempo de la duración de la causa de la misma, o sea la enfermedad.

Cuestión Tercera.—Resueltas en la forma antes expuesta las cuestiones primera y segunda, es forzoso concluír que la negativa del patrono a admitir al trabajador cuando éste regrese una vez desaparecida la enfermedad, constituye un despido injustificado, si no median otras circunstancias; y acarrea la obligación de pagarle las correspondientes indemnizaciones por omisión del preaviso y antigüedad en el servicio. Bien entendido, desde luego, que, tanto para el pago de dichas indemnizaciones como para el cálculo del derecho a las vacaciones, si fuere el caso, sóólo se tomará en cuenta el tiempo transcurrido hasta el momento en que cesó la prestación de servicios, toda vez que el derecho a tales prestaciones está supeditado a lapsos de *servicio ininterrumpido*; y por tanto el tiempo de la inasistencia al trabajo por enfermedad no puede computarse como tiempo útil para los fines de las referidas prestaciones.

Cuestión Cuarta.—El derecho del trabajador contratado para sustituir a otro ausente por enfermedad sólo depende de los términos y condiciones en que fué contratado. Si al contratársele se le advirtió que su permanencia en el cargo estaba condicionada al eventual regreso del trabajador enfermo y él aceptó esa condición, no tiene derecho a la indemnización sustitutiva del preaviso de despido, si bien considera el Arbitro suscrito que sí tendría derecho a la prima de antigüedad y a las vacaciones si su prestación de servicios, aunque condicional, alcanzara el término legal suficiente para adquirir tales derechos. Si, por el contrario, no hubo acuerdo de voluntad acerca de la aludida condición, el sustituto tiene todos los derechos de un trabajador ordinario.

INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD
(Art. 37 L. T.)

Tiene derecho al pago de la indemnización o "prima" de antigüedad, el trabajador que tiene que abandonar el cargo por enfermedad.

Sent. de 11-4-45.—Apelada y confirmada.

Exp. No. 938.

49.—"Según el texto del Parágrafo 1° del Art. 27 de la Ley del Trabajo (1), que sirve de base a la acción intentada, todo trabajador tiene derecho a una "indemnización" equivalente a una quincena de salario por cada año de trabajo ininterrumpido al servicio del mismo patrono "en caso de terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuando el obrero o empleado pierde el trabajo por razón del despido u otra causa ajena a su voluntad".

De la interpretación que se dé al precepto legal transcrito depende la solución que ha de recaer en la presente controversia; en consecuencia, procede el Juzgador a analizar el contenido jurídico de la norma en referencia, para lo cual cree oportuno formular las siguientes consideraciones:

Conviene advertir, en primer lugar, que el calificativo de "indemnización", empleado por el citado Par. 1° del Art. 27 de la Ley del Trabajo en relación con el beneficio que el mismo parágrafo establece en favor de los trabajadores, es inadecuado, pues, más bien que una "indemnización", ese beneficio constituye lo que otras legislaciones, con más propiedad, denominan "primas de antigüedad". En efecto: como es bien sabido, indemnización es resarcimiento de un daño o perjuicio *causado* a otra persona, y es precisamente la persona responsable por tal daño o perjuicio la que está obligada a indemnizar o resarcir a la víctima del mismo. Para que haya lugar a una verdadera "indemnización" han de mediar, pues, dos elementos esenciales: existencia de un daño o perjuicio, y responsabilidad a cargo de la persona a quien se le exige la indemnización.

Ahora bien: si analizamos la naturaleza y los fundamentos del beneficio consagrado en favor de los trabajadores

(1) Correspondiente al Art. 37 de la Ley del Trabajo de 1.945.

por el parágrafo 1° del Art. 27 de la Ley del Trabajo, fácilmente observaremos que no concurren en él ninguno de los dos elementos enunciados.

Hablando en propiedad, para que exista el derecho establecido por el precepto legal en referencia, no es menester la presencia de un daño o perjuicio, sea económico o moral, sino que ese derecho está supeditado a la concurrencia de un hecho concreto y determinado, como es la pérdida del trabajo, independientemente del carácter más o menos dañoso que pueda tener ese hecho para el trabajador en cada caso particular. Y tampoco es menester que medie la responsabilidad del patrono respecto al hecho que determina la pérdida del trabajo, bastando, como claramente lo expresa la Ley, que el hecho sea ajeno a la voluntad del trabajador, y quedando comprendidos, por tanto, en el alcance de dicho precepto, los casos fortuitos, de fuerza mayor, y de hechos imputables a terceras personas.

Contemplado, pues, el caso de un trabajador que, a causa de una enfermedad no profesional, se encuentra en el caso imperioso de abandonar su trabajo, es indiscutible que se trata de un caso típico de pérdida del trabajo por fuerza mayor, y debe otorgarse al trabajador el beneficio establecido por el precepto legal en referencia.

No se niega categóricamente la posibilidad de que la dolencia sea provocada intencionalmente por el trabajador, como tampoco la de que se trate de una enfermedad simulada; pero en uno u otro caso se trataría de situaciones de excepción que habrían de ser evidenciadas por quien las invocare como ciertas, conforme a un principio esencial de lógica jurídica, según el cual las normales relaciones entre los miembros de una colectividad han de estar cubiertas por una presunción de buena fé.

El verdadero carácter del beneficio establecido por el varias veces referido parágrafo 1° del Art. 27 de la Ley del Trabajo, es el de un correctivo del salario. En efecto: según los postulados de la Justicia Social, lo verdaderamente equitativo es que todo aquél que trabaja con eficiencia reciba, a cambio de su labor, los medios necesarios para la satisfacción de sus necesidades. Sinembargo, el salario constituye tan sólo un mínimum vital, y de allí que la Ley establezca

correctivos del salario, tendientes a garantizar al trabajador eficiente algo más que la simple satisfacción de sus necesidades vitales.

Entre esos correctivos está el que venimos analizando. Se trata de un derecho del trabajador a ir capitalizando un haber proporcionado a su remuneración y al tiempo de servicios, que ha de ser justa compensación por su eficiente labor y por el natural desgaste que esa labor implica, para el momento en que por cualquier circunstancia ajena a su voluntad, se vea obligado a abandonar el trabajo.

Es natural que el derecho a ese beneficio sea perdido cuando el trabajador incurre en falta que justifique el despido, pues con ello queda destruída la presunción de eficiencia y conducta arreglada que en favor del trabajador hace nacer su antigüedad en el servicio.

Y de igual manera se justifica la pérdida de ese beneficio cuando el trabajador abandona el cargo voluntariamente, pues tal abandono hace presumir un cambio favorable en la situación del trabajador, y también porque una de las finalidades que persigue la Ley es el estímulo a la constancia y asiduidad del trabajador, con toda la secuela de beneficios que ello acarrea tanto para el individuo como para la colectividad.

Concluye, pues, el Juzgador, que sí hay lugar al beneficio establecido por el parágrafo 1° del Art. 27 de la Ley del Trabajo, en el caso del trabajador que se ve obligado a abandonar su trabajo por causa de enfermedad.

El fallo que antecede fué confirmado por el Tribunal Superior del Trabajo en los siguientes términos:

"Analizado detenidamente el texto de la disposición legal contenida en el parágrafo 1° del Art. 27 de la Ley del Trabajo, se encuentra que dos requisitos son esenciales para la procedencia de la indemnización allí establecida: el uno es que el actor tenga al servicio del patrono más de un año de trabajo ininterrumpido, y el otro que la pérdida del trabajo sea debida a un hecho independiente o ajeno a la voluntad del trabajador. En el caso concreto no cabe lugar a dudas que el actor I. G. perdió su trabajo por una causa que no podía serle imputable en ningún caso, desde luego que el hecho de la enfermedad es en un todo ajeno a la voluntad de él".

(Sent. de 25-6-45)

INSTITUTOS AUTONOMOS DEPENDIENTES DEL ESTADO

(Banco Agrícola y Pecuario)

(Art. 1º, 2º y 6º L. T.)

No son personas jurídicas de Derecho Público sino de Derecho Privado, y por tanto están sometidos a la Legislación del Trabajo, los institutos autónomos dependientes del Estado que tienen por finalidad el ejercicio de una actividad objetivamente mercantil.

Sent. de 27-6-44.—Apelada y negada la apelación conforme al Art. 254 del C. de P. C.

Exp. No. 900.

50.—"De acuerdo con la doctrina universalmente admitida, las personas morales o personas jurídicas pueden ser públicas o privadas. "Las primeras —dice Domínici— tienen su existencia ligada a la organización política de la República, como la Nación, los Estados, las Municipalidades; las segundas, dependen de los intereses particulares, como las comunidades, *las sociedades comerciales*, etc."

Si bien la citada definición de Domínici corresponde a una realidad, ella es insuficiente para dilucidar casos como el presente, en que esa relación entre la persona moral y la organización política de la República no está definida, y por otra parte, la persona de quien se trata, a la vez que posee un patrimonio propio y actúa por tanto como persona de Derecho Privado, persigue, como fin ulterior de su actividad, un objetivo de utilidad pública. Es menester, por tanto, para resolver la cuestión planteada, hurgar un poco en la naturaleza, objeto y funcionamiento del instituto demandado, para poder precisar su condición jurídica. A tal efecto hemos de examinar la Ley que le dió origen y rige su actividad.

Según el Art. 19 del Código Civil, son personas jurídicas entre nosotros: a) La Nación y las Entidades Políticas que la componen; b) Las Iglesias de cualquier credo que sean, las universidades, y, en general, todos los seres o *cuerpos morales de carácter público;* y c) Las asociaciones, corporaciones y fundaciones lícitas de *carácter privado.*

Es, pues, evidente que el Legislador patrio acoje la clásica división en personas jurídicas de carácter público y personas jurídicas de carácter privado.

Ahora bien: ¿Cuál es el criterio que ha de aplicarse para determinar en cual de las dos clases está incluído un organismo dado? Busquemos un poco de luz a ese respecto en la doctrina.

Dice el Profesor Nicolás Coviello ("Doctrina General del Derecho Civil", Traducción de F. J. de Tena, Tomo 2º, pág. 221): "Pero no es fácil encontrar el criterio para distinguir-"las, ni aplicarlo con seguridad, una vez encontrado; y esto "depende de que es incierto el criterio distintivo entre Dere-"cho Público y Derecho Privado, e inciertos los límites que "separan uno de otro. Nosotros, siguiendo el concepto que "poco ha expusimos, creemos que personas jurídicas de De-"recho Público deben considerarse únicamente las que ejer-"citan el jus imperii; de Derecho Privado las que no tienen "tal potestad. Por lo que personas de Derecho Público "sería tan sólo el Estado, las Provincias y los Municipios, y "todos aquellos institutos que realizan una función del Esta-"do y pueden considerarse como una emanación del mismo; "y, además, los institutos eclesiásticos que son órganos de la "Iglesia Católica, la cual se considera como ente de Derecho "Público, si bien de naturaleza particular. Pero entre las "mismas personas de Derecho Privado, algunas son de uti-"lidad pública, otras de utilidad privada; por lo que las pri-"meras, acercándose más a las personas de Derecho Público "propiamente dichas se rigen por normas especiales, como "las que miran a la ingerencia y tutela que el Estado ejerce "sobre ellas. La mayor parte de las personas jurídicas son "de utilidad pública; tales son las instituciones de beneficen-"cia en general, que la Ley especial que a ellas se refiere "denomina por eso instituciones públicas de beneficencia; "pocas son de utilidad privada, y constituyen respecto de las "otras una excepción: tales son las sociedades mercantiles, "las cooperativas, las de ayuda mútua, las asociaciones con "fin de divertimiento, las fundaciones destinadas en benefi-"cio de una o más familias determinadas".

El Profesor argentino Rafael Bielsa, en su conocida obra sobre Derecho Administrativo, ahonda más la cuestión. Según el autor mencionado (Op. cit., T. 2º. págs. 285 y siguientes) es menester distinguirse entre los establecimientos públicos (que son propiamente las personas morales de carácter público) y los establecimientos de utilidad pública, que en realidad son personas de carácter privado, no obstante que su existencia y actividad obedecen a un fin de pública utilidad.

Para el autor citado la existencia de los establecimientos llamados establecimientos públicos como personas jurídicas autónomas, cuyo número aumenta cada día en la actual organización de la Administración Pública, tiene su explicación "..... por una parte, en el aumento incesante de "los servicios públicos; y por otra, en la especialización de "los mismos, razones éstas que determinan en la organiza- "ción y gestión administrativas la aplicación del principio eco- "nómico de la división orgánica del trabajo"; y el hecho de que tengan personalidad jurídica y patrimonio distinto de la Nación no les quita su carácter de entidades públicas, toda vez que según la feliz opinión del Profesor Jéze, citado por el Profesor Rafael Bielsa, en su obra sobre Derecho Administrativo ya citada, página 288: "El punto capital que "marca la diferencia entre el establecimiento público y el "establecimiento de utilidad pública es que el establecimien- "to público es una modalidad de la forma del servicio pú- "blico, al paso que el establecimiento de utilidad pública es "una modalidad del servicio privado".

Como conclusión de un detenido análisis de la cuestión, dice el Profesor Bielsa, que los caracteres diferenciales entre los establecimientos públicos y los establecimientos de utilidad pública residen: 1º) En el distinto carácter (público en los primeros y privado en los segundos); 2º) En el fin; 3º) En la forma de actividad; y 4) En la esfera de Derecho en que unos y otros actúan.

En efecto: el fin esencial del establecimiento público es realizar servicios propios de la Administración Pública; su actividad es administrativa, como lo es la del Estado, de la Provincia y de la Comuna (entre nosotros los Estados, Distritos y Municipios). En el establecimiento público la idea de servicio público es dominante; su gestión no está regulada

por los principios del Derecho Privado; sus trabajos son trabajos públicos; su dinero es dinero público; las contribuciones, cuando existen, son contribuciones públicas; todo lo cual los diferencia de los establecimientos de utilidad pública, cuya personalidad es de Derecho Privado.

Por otra parte, la actividad administrativa del establecimiento público, como la del Estado, es ejercida en función de autoridad, o sea: en virtud del "jus imperii", en tanto que los establecimientos de utilidad pública, como personas de Derecho Privado, actúan frente a los particulares conforme a los principios del Derecho Privado.

Analizando ahora la organización del Banco Agrícola y Pecuario según la Ley Orgánica que lo rige, se observa:

Primero: Se trata de un Instituto Bancario, dotado de personalidad jurídica autónoma y patrimonio propio independiente del Fisco Nacional, cuya organización interna es similar a la de los institutos bancarios particulares, con excepción de la circunstancia de que los miembros integrantes de la Junta Administradora son de libre elección y remoción del Ejecutivo Federal, y el capital es aportado por el Estado;

Segundo: Si bien el objeto último del mencionado instituto consiste en "fomentar la agricultura y la cría", su fin inmediato es el de realizar operaciones mercantiles y financieras, tal como lo hacen los institutos bancarios particulares, verbigracia: conceder préstamos con o sin garantía hipotecaria o prendaria; comprar y vender productos agrícolas o pecuarios; descontar giros, letras o pagarés contra agricultores, criadores o ganaderos; ofrecer en descuento o en redescuento giros, letras o pagarés que tenga en cartera; emitir libranzas contra sus prestatarios por la totalidad o parte de la deuda, y ofrecerlas en descuento; comprar o vender, por cuenta propia o ajena, títulos o cédulas, créditos hipotecarios o quirografarios; pignorar obligaciones, títulos o cédulas y recibir en pignoración productos agrícolas o pecuarios; celebrar contratos de anticresis; recibir depósitos en cuentas corrientes con o sin intereses; encargarse, por cuenta de los prestatarios, del cobro de la renta o alquileres de los bienes hipotecarios al Banco; adquirir bienes muebles o inmuebles para uso del instituto, y enajenarlos; celebrar por cuenta pro-

pia o de sus clientes contratos de seguro; vender, hipotecar, permutar, parcelar, arrendar o ceder para su explotación, en la forma que juzgue más conveniente, los bienes de su propiedad o los de terceros que pudieren serles confiados con tal fin; recibir en consignación, mediante una comisión, productos agrícolas o pecuarios nacionales y ocuparse de la venta de ellos en el país o en el exterior; y, por último, ejecutar todos aquellos actos que sean necesarios para llevar a efecto o liquidar las operaciones autorizadas por la Ley que rige al instituto, y promover y constituir Compañías Anónimas, agrícolas o pecuarias, con bienes que haya adquirido o que adquiriere con tal fin, si así lo juzgare conveniente a los intereses generales de la agricultura y de la cría:

Tercero: De acuerdo con lo pautado en el Título IV de la Ley que rige al instituto demandado, las utilidades producidas por las operaciones que éste realiza son distribuídas de la manera siguiente: 25% para un fondo de reserva; 15% para la cuenta de garantía; 10% para la provisión para cuentas dudosas; y el 50% restante es abonado a una cuenta denominada "utilidades acumuladas", cuyo monto es invertido en las operaciones ordinarias del Instituto; y

Cuarto: En los asuntos judiciales contenciosos en que es parte el Banco Agrícola y Pecuario éste actúa como persona del Derecho Privado, por órgano de sus apoderados judiciales, y sin intervención alguna del Ministerio Público Federal.

Las circunstancias expuestas en los cuatro números que anteceden bastan según el criterio del Juez que suscribe, para configurar al Banco Agrícola y Pecuario, como una entidad de las que la doctrina ya analizada denomina personas morales de utilidad pública, las cuales, según queda expuesto, no obstante el objetivo remoto de pública utilidad que determina su existencia, son personas morales o jurídicas de carácter privado".

NOTA.—El fragmento que antecede pertenece a la Sentencia Interlocutoria dictada por el Tribunal declarando sin lugar la excepción dilatoria de "condición o plazo pendiente" opuesta por el Instituto demandado alegando no haberse llenado el requisito establecido por el Art. 48 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo para toda demanda que

haya de intentarse contra "personas morales de carácter público", o sea el gestionar la respectiva reclamación por la vía administrativa previamente a la iniciación del proceso judicial.—El Tribunal declaró sin lugar dicha excepción por considerar inaplicable el citado Art. 48, ya que el instituto demandado no es una persona moral de carácter público, sino una persona jurídica de carácter privado, aunque de utilidad pública.—La parte demandada apeló de esta decisión, siendo negada tal apelación conforme al Art. 254 del Código de Procedimiento Civil.

(Arts. 1°, 2° y 6° L. T.)

Sent. de 26-9-44.—Apelada y revocada.

Exp. No. 855.

51.—"La cuestión única a resolver es, pues, la de si la Línea Aeropostal Venezolana, habida consideración de su naturaleza según se desprende del Decreto Ejecutivo que la constituyó en establecimiento oficial autónomo, está o no sometida a las prescripciones de la Legislación sobre el Trabajo, y particularmente a las del Decreto Ejecutivo sobre Participación en las Utilidades.

De acuerdo con el Art. 8° de la vigente Ley del Trabajo están sujetos a las disposiciones de la misma "...todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados...". La disposición es amplísima, y las únicas excepciones existentes son la contenida en el Art. 6° de la misma Ley, que excluye expresamente de su alcance a los miembros de los cuerpos armados, y las que establece el Art. 2° del Reglamento, a saber: las autoridades y los funcionarios y empleados públicos. (1).

Ya este Tribunal ha estudiado amplia y detenidamente esta cuestión con ocasión de juicios seguidos a institutos de naturaleza similar a la demandada; y como resultado de ese estudio ha llegado a la conclusión de que los institutos oficiales dependientes del Ejecutivo Federal, dotados de personalidad jurídica y con patrimonio independiente del Fisco Nacional, no son parte integrante de la Administración Pública, ya que son personas morales de carácter privado no obstante

---

(1) Dichos artículos 6° de la Ley de 1.936 y 2° del Reglamento están refundidos en el Art. 6° de la Ley de 1.945.

la finalidad de pública utilidad que persiguen; y en consecuencia, sus empleados no tienen carácter de funcionarios o empleados públicos.

La circunstancia de que el Director Gerente y el Consultor Técnico sean nombrados por el Ejecutivo Federal, si bien puede ser base para sostener que las personas que desempeñan tales cargos son particularmente funcionarios públicos, no basta para comunicar ese mismo carácter al resto del personal de la Línea, ni para convertir a ésta en órgano integrante de la Administración Pública.

Tal razonamiento es conforme al texto del varias veces citado Decreto Ejecutivo que rige el funcionamiento de la Línea Aeropostal Venezolana, el cual en su parte inicial establece que la Línea Aeropostal Venezolana es "de propiedad Nacional", y a lo aseverado por los apoderados de la demandada, quienes en sus informes asientan que "La Línea Aeropostal Venezolana es de propiedad de la Nación, dependiente de la Administración Federal....." En efecto: no podría decirse, para hablar con propiedad, que la Oficina de Correos o el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social son de la propiedad del Estado Venezolano y que *dependen* de éste, pues en realidad son *parte integrante* de ese mismo Estado, a diferencia de lo que ocurre con la Línea Aeropostal y demás institutos similares.

Con respecto al alegato de los apoderados de la Línea Aeropostal Venezolana en el sentido de que ella no está sometida a la obligación de repartir utilidades por no tener carácter mercantil, el Sentenciador observa.

También este punto ha sido resuelto en los mismos fallos antes aludidos, de la manera siguiente: "La disposición contenida en el Art. 7º del Código de Comercio, según la cual, "La Nación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios no pueden asumir la cualidad de comerciantes....." no significa que tales personas morales pueden *dedicarse habitualmente* al ejercicio del comercio sin adquirir la cualidad de comerciantes; sino que muy al contrario, el sentido verdadero de dicho precepto es el de que las personas morales de carácter público *no pueden dedicarse* de modo habitual al ejercicio de una actividad mercantil, pues de hacerlo se convertirían en comerciantes, cosa ésta que no debe ocurrir. Las

citas doctrinales mencionadas por la parte demandada en sus informes, lejos de contrariar el criterio expuesto lo confirman plenamente. En efecto, al decir Vivante que "No son comerciantes el Estado, la Provincia, el Municipio *porque no se ocupan profesionalmente* de negocios mercantiles", claramente está aseverando que si lo hicieran adquirirían el carácter de comerciantes.

Considera el Juzgador que es de todo punto inadmisible la interpretación de la citada disposición del Código de Comercio en el sentido que pretende atribuirle la parte demandada, o sea en el de que las personas jurídicas de carácter público pueden dedicarse de modo habitual al ejercicio del comercio sin adquirir la cualidad de comerciantes, pues tal interpretación conduciría a consecuencias diamentralmente opuestas a elementales normas de Moral Pública, especialmente aquellas que motivan el texto legal de cuya interpretación se trata. Expliquémonos un poco:

La razón por la cual el citado Art. 7° del Código de Comercio prohibe que el Estado y las demás personas morales de carácter público se conviertan en comerciantes no es porque tal calificativo en sí sea denigrante, pero sí porque el ejercicio habitual del comercio es incompatible con la naturaleza y los fines de dichas personas. La Nación, los Estados, Distritos y Municipios son, en efecto, entidades jurídicas encaminadas a lograr el bien colectivo y el individual de los ciudadanos; su actividad debe, por tanto, orientarse en ese sentido; y desde el punto de vista económico, la Hacienda Pública ha de existir únicamente como medio necesario para la realización de los altos fines del Estado, y nunca entrar en pugna con la hacienda privada de los individuos. De allí que en la organización y administración de la Hacienda Pública rijan principios distintos y a veces opuestos a los que regulan la economía privada, como es aquél, bien conocido, de que los ingresos del Fisco deben reducirse al límite necesario para la satisfacción de las necesidades públicas, precisamente porque los ingresos del Fisco implican egresos del peculio privado de los ciudadanos.

Los ingresos del Fisco se producen solamente en forma de impuestos; los cuales vienen a ser la necesaria cooperación económica del ciudadano para el sostenimiento y fun-

cionamiento de la Administración Pública, y no deben exceder, por tanto, del límite necesario para ese fin, pues la actividad de los organismos públicos, a diferencia de la de las personas privadas, no tienen ni pueden tener un fin lucrativo.

En este orden de ideas, siendo el comercio una actividad que persigue a toda costa el enriquecimiento de quien lo ejerce, resulta inadmisible el que las personas jurídicas de carácter público se dediquen a ejercer el comercio, pues ello implicaría un enriquecimiento del Estado a costa del empobrecimiento de los ciudadanos, y una competencia desleal hecha a los particulares, en razón de la ventajosa posición que ocupan tales personas.

Ahora bien: obsérvese que lo malo no está precisamente en que las mencionadas personas jurídicas adquieran el "calificativo" de comerciantes; lo inadmisible es que en realidad ejerzan el comercio; y siendo ello así, no se concibe como pueda sostenerse la teoría de que la Nación, los Estados o los Municipios pueden dedicarse al comercio sin ser comerciantes, pues tal teoría no es otra cosa que una burla a los principios éticos antes enunciados.

Es, precisamente, por virtud de lo antes expuesto que, cuando el Estado necesita, para la realización de sus fines, efectuar bajo su inmediato control, una determinada actividad mercantil, crea al efecto un organismo bajo la forma de instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio independiente del Fisco Nacional, el cual, aunque controlado directamente por el Estado de la misma manera como lo está una compañía anónima pos sus accionistas, no forma parte integrante de él, y puede, por tanto, ejercer lícitamente el comercio.

De todo lo anteriormente expuesto se concluye que la Línea Aeropostal Venezolana, de acuerdo con el Decreto Ejecutivo que rige su funcionamiento, no es parte integrante del Estado venezolano, sino una persona jurídica de carácter privado y de naturaleza mercantil, toda vez que su finalidad es la explotación del transporte aéreo, actividad que por su naturaleza es de índole mercantil. Y consecuencialmente, le son aplicables las disposiciones de la Legislación del Trabajo, y en particular el Decreto Ejecutivo sobre Participación en las Utilidades".

NOTA.—Es de observar que la sentencia a que pertenece el fragmento transcrito fué dictada antes de la promulgación de la actual Ley del Trabajo, la cual en su Art. 92 dice: "A los efectos del derecho a percibir utilidades se considera que los servicios prestados en institutos o establecimientos públicos u oficiales son prestados directamente a la Nación, al Estado, al Municipio o al Departamento oficial del cual depende el respectivo instituto o establecimiento". Disposición que fué incorporada a dicha Ley con el fin de dejar expresamente exceptuados a los institutos autónomos dependientes del Estado, de la obligación de repartir utilidades entre sus trabajadores, En presencia de esta disposición legal es forzoso admitir tal excepción; pero ello, lejos de desvirtuar el criterio por mí sustentado acerca de la naturaleza jurídica de los institutos oficiales autónomos, viene a confirmarlo, pues si los legisladores consideraron necesario exonerar expresamente a tales institutos de la obligación de distribuir utilidades, es porque admitían que en principio estaban obligados a ello. Así pues, con esta nueva disposición legal quedan los institutos oficiales exonerados de la obligación de distribuir utilidades, pero al propio tiempo queda fuera de toda duda que, por lo demás, los institutos oficiales autónomos de carácter comercial están sometidos a la legislación ordinaria, y particularmente a la Ley del Trabajo y sus reglamentos, como cualquiera otra persona moral de Derecho Privado.

A título de simple observación quiero agregar que el referido Art. 92 de la Ley del Trabajo está mal concebido. En efecto: Siendo el instituto autónomo una persona jurídica esencialmente distinta de la persona moral de carácter público (Nación, Municipio, etc.) de la cual depende, no se puede afirmar, lógicamente, que el trabajador al servicio del instituto autónomo presta servicios **directamente** a la persona moral de carácter público; e incluir tal afirmación en la Ley constituye, cuando menos, una inelegancia jurídica. Lo cual, por lo demás, era absolutamente innecesario, puesto que si lo que se deseaba era exonerar a los institutos oficiales autónomos de la obligación legal de repartir utilidades, bastaba haber establecido, pura y simplemente, esa exoneración. Lo cual podría hacerse en los siguientes términos: "Los institutos oficiales autónomos dependientes del Estado o de cualquiera de las personas morales de carácter público que lo integran, están exentos de las obligaciones establecidas por la presente sección".

El fallo anterior fué revocado por el Tribunal Superior del Trabajo en los términos siguientes:

"A los fines de establecer este Tribunal Superior criterio al respecto, considera conveniente formular al-

gunas apreciaciones acerca del concepto del servicio público y de lo que ha de entenderse por establecimientos públicos, necesarias para el esclarecimiento de la personalidad de la demandada.

En la vida política y económica de los pueblos se observa que la administración pública se reserva la satisfacción de la generalidad de aquellas necesidades en las cuales está interesada la colectividad. Esas necesidades pueden agruparse en tres categorías, que se distinguen según la intervención más o menos directa que ejerza el Estado en relación a ellas; un grupo constituído por aquellas actividades o funciones que el Estado se reserva para sí, con exclusión de los particulares tales como la Administración de Justicia, la conservación del orden público, comunicaciones telegráficas, etc., otro formado por las actividades que ejerce el Estado en concurrencia con los particulares, por ejemplo la enseñanza, la asistencia social; y por último, un tercer grupo, que comprende aquellas necesidades de interés general, cuya satisfacción ha dejado el Estado a la iniciativa privada, así como las industrias de la alimentación, servicio de alumbrado, etc.

Doctrinariamente se admite que no es posible catalogar de una manera rígida, dentro de cada uno de los grupos indicados, las distintas necesidades colectivas; ya que esa clasificación ha estado y está sujeta a la evolución social de las colectividades a través del tiempo y del espacio. Es decir, que lo que puede constituir una necesidad clasificable dentro del primer grupo en un País y en una época determinada, bien puede, con el transcurso del tiempo, adquirir otra categoría distinta de aquella.

Frente a ese cuadro general de necesidades, surge el Estado, cuya misión precisamente es el satisfacerlas, creando a esos fines organismos públicos, que armonizan sus gestiones administrativas y de cuya gestión se deriva un beneficio que repercute sobre el conjunto de los componentes del grupo social.

De esas circunstancias aparecen los elementos primordiales que permiten caracterizar el servicio público como un servicio técnico que se presta al público de una manera regular y contínua, por una organización pública, para responder a la satisfacción de una necesidad colectiva.

Ahora bien, determinado el concepto de servicio público pasa el Tribunal a estudiar hasta donde llega la actividad del Estado en la función de dar existencia a un servicio público...El tratadista Adolfo Posa-

da expresa que "en la vida real de cada Estado, la existencia de un servicio público, o el tratamiento de una necesidad social con el criterio del servicio público, es función general de Gobierno, en un sentido amplio, es obra de política primordialmente, porque la representación del Estado constitucionalmente competente es quien, mediante Ley o disposición del Poder Público de análoga fuerza obligatoria, en el reglamento, el Decreto Ejecutivo, o la decisión de corporación local autorizada, declara acerca de la existencia de un servicio público, o actúa sin declaración expresa y en todo caso prevé a su prestación mediante las oportunas operaciones económicas, verbigracia, consignación en presupuesto del crédito suficiente —y de acción administrativa— gestión del servicio".

Para Gastón Jéze son "única y exclusivamente servicios públicos aquellas necesidades de interés general que los gobernantes en cierto país y en una época determinada han resuelto satisfacer por el procedimiento del servicio público".

El Tribunal comparte el criterio expuesto por los expositores citados, en relación a la intervención del Estado en la organización de los servicios públicos; intervención que, por otra parte, está sujeta y delimitada por el interés que se tiende a satisfacer. No puede presumirse que al Estado pueda guiarlo un propósito arbitrario y caprichoso en la creación de servicios públicos en la cual esté interesada su razón de ser: que es la protección de los intereses generales.

Nuestro sistema constitucional atribuye al Poder Público la función de crear servicios públicos; correspondiendo ella a las Cámaras Legislativas, como cuerpos colegisladores; y durante su receso, tal facultad compete, en conformidad con el ordinal 14 del Art. 100 de la Constitución Nacional, al Presidente de la República en Consejo de Ministros.

Por otra parte, en relación a la prestación de los servicios públicos, se observa en la práctica, que el Estado ha ido aumentando su radio de acción por el crecimiento de las necesidades generales que debía satisfacer y la diversidad de las mismas, lo cual podría conducir a un descuido en la gestión de funciones primordiales o a la satisfacción incompleta de todas. En atención a ello, procedió, en uso de sus facultades legales, a la creación de organismos oficiales que tuvieran a cargo aquellas necesidades de orden técnico, que enmarcadas dentro de la especialidad de cada uno de ellos, permitiera una realización más eficaz del servicio encomendado; recibiendo del Estado, a título per-

manente, recursos que le permitan sufragar los gastos que ocasione la gestión del servicio; recursos que constituyen un patrimonio administrativo distinto del patrimonio general del Estado. Tales organismos, que comparten la naturaleza misma del Estado, se denominan en el campo del Derecho Administrativo, establecimientos públicos o establecimientos o institutos oficiales autónomos; y por desempeñar servicios públicos dependientes de la Administración son personas jurídicas de carácter público.

La Ley Orgánica de la Hacienda Nacional permite entre nosotros la existencia de establecimientos de esa naturaleza. Así en su artículo 70 dispone que "por leyes especiales o por Decretos Orgánicos o Reglamentarios, podrá disponerse que determinados institutos oficiales, científicos o benéficos, o establecimientos financieros o industriales públicos, dependientes de la Administración Federal, gocen de personalidad jurídica autónoma y de patrimonio propio, distinto e independiente del Fisco Nacional".

II

Con vista a las consideraciones anteriores, pasa el Tribunal a determinar la situación jurídica de la Línea Aeropostal Venezolana.

Por Decreto del 21 de mayo de 1.937, el Presidente de la República en Consejo de Ministros, organizó la Línea Aeropostal Venezolana "...como establecimiento oficial, dependiente del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica autónoma, con patrimonio propio, distinto e independiente del Fisco Nacional 1", la cual, como propiedad nacional, había venido explotando el Ejecutivo Federal, hasta esa fecha, indirectamente por medio de contratos de administración.

Aplicando los principios doctrinarios que se dejan expuestos, el Tribunal encuentra que la Línea Aeropostal Venezolana goza de todas las características esenciales a un establecimiento público.

En efecto, contribuye el Estado por medio de ella a satisfacer una necesidad de interés general, como es la intercomunicación de las diferentes regiones del país; ha sido creada por un acto del Poder Público, en la oportunidad en que éste, en uso de sus facultades, consideró conveniente y necesaria la prestación de ese servicio por órgano de un establecimiento público; y dispone de un patrimonio particular, independiente del Fisco Nacional, que le imprime el sello de servicio público personificado.

De todo lo expuesto, concluyen los Sentenciadores por admitir que la Línea Aeropostal Venezolana es una persona moral o jurídica de carácter público, y así se declara.

III

Determinada la condición de persona moral de carácter público de la demandada, pasa el Tribunal a considerar si la Línea Aeropostal Venezolana está o no sometida a las prescripciones de la Legislación Social Venezolana.

En conformidad con el Art. 2° de la Ley del Trabajo y con la jurisprudencia constante de este Tribunal, "las personas jurídicas de carácter público se considerarán patronos respecto de las obras o servicios públicos que ejecuten, salvo las excepciones que se establezcan en la presente ley o en los Reglamentos".

El artículo 6° ejusdem excluye de la aplicación de la Ley del Trabajo a los miembros de los cuerpos armados y el artículo 2° del Reglamento de la misma Ley determina que las autoridades, funcionarios o empleados públicos no se considerarán como trabajadores para los efectos de la Ley del Trabajo.

Estiman los Juzgadores que a tenor de estas disposiciones, y dentro del criterio que orienta la Jurisprudencia de este Tribunal, debe concluirse que en principio la Línea Aeropostal Venezolana está sometida a las disposiciones de la Legislación del Trabajo, independientemente de la calificación de funcionarios o empleados públicos que pudiera atribuirse a algunas de las personas que le presten servicios, conforme al sentido de la aludida jurisprudencia.

Admitida, pues, la aplicación de la Ley del Trabajo a la Línea Aeropostal Venezolana, ¿podrá sostenerse igualmente que el Decreto Ejecutivo que reglamenta la participación de los empleados y obreros en las utilidades de las empresas y establecimientos comerciales e industriales, también le sea aplicable?

En relación a ello el Tribunal observa: que en el artículo 1° del aludido decreto se dispone que los empleados y obreros de empresas y establecimientos industriales y comerciales tendrán una participación en las utilidades líquidas de esas empresas y establecimientos; y que las empresas y establecimientos agrícolas, pecuarios o pesqueros también estarán sometidas a la participación cuando en su conjunto predomine el carácter industrial o el comercial.

Por otra parte, el artículo 8° de la Ley del Trabajo dispone que "estarán sujetos a las disposiciones de la presente Ley todas las empresas, explotaciones o establecimientos mercantiles, salvo aquellas disposiciones que esta Ley o su reglamentación declaren aplicables solamente a determinadas industrias".

De las disposiciones señaladas se desprende que el propósito legal es el de que solamente participen en las utilidades aquellos empleados u obreros de las empresas o establecimientos comerciales o industriales, o en cuyo conjunto predomine ese carácter. De manera, pues, que al imponer esa obligación el Decreto Ejecutivo en referencia, únicamente a tales empresas, se atuvo a la prescripción contenida en el artículo 8° citado, consagrando reglamentariamente una de las excepciones contempladas en esta disposición.

Toca, pues, determinar si puede atribuirse a la Línea Aeropostal Venezolana carácter de comercial o industrial, a que se refiere el Decreto sobre participación en las utilidades.

El artículo 7° del Código de Comercio establece que la Nación, los Estados, el Distrito Federal, los Distritos y las Municipalidades, no pueden asumir la cualidad de comerciantes, aun cuando ejecutan actos de comercio. Ello, porque si en verdad las nombradas personas morales de carácter público realizan actos de comercio, lo ejecutan no como fin primordial sino con miras a satisfacer más eficazmente las funciones que les competen. De allí la diferencia que se aprecia entre un servicio público que presta el Estado por órgano de un establecimiento público, en concurrencia con particulares, yel mismo servicio realizado por esos particulares: mientras el establecimiento público no tiene otra finalidad que el servicio público mismo, el particular persigue un interés privado de índole lucrativa.

Y si de esa gestión realizada por la persona moral pública se deriva un beneficio económico, ello no desvirtúa la finalidad social que corresponde a tales actividades.

Juzga el Tribunal que habiéndose establecido que La Línea Aeropostal Venezolana es una persona moral de carácter público constituye parte integrante de la Administración, debe concluirse que por aplicación del artículo 7° del Código de Comercio no puede asumir la cualidad de comerciante, no obstante la realización de actos de comercio como lo es el transporte de personas y cosas por vía aérea.

Descartada, pues, la posibilidad de que la Línea Aeropostal Venezolana adquiera la cualidad de comerciante, y por otra parte estando fuera de duda que no tiene carácter industrial, al limitar el Decreto del Ejecutivo Federal sobre participación en las utilidades su su aplicabilidad a las expresadas categorías de empresas, es lógico que la demandada como establecimiento público que es, esté excluída de los términos de dicho Decreto, y así se declara".

(Sent. de 28-3-45).

(Arts. 1°, 2° y 6° L. T.)

Sent. de 18-5-45.—pelada y reformada. — En curso el recurso de Casación.

Exp. No. 940.

52.—"Los límites de la aplicabilidad de la Ley del Trabajo y sus Reglamentos a las personas morales de carácter público están determinados por el Art. 2° de la Ley del Trabajo de 1.936 y el Art. 2° de su Reglamento. (1).

En efecto: de acuerdo con el Art. 2° de la citada Ley, "Las personas morales de carácter público se considerarán patronos respecto a las obras o servicios públicos que ejecuten, *salvo las excepciones que se establezcan en la presente Ley o en los Reglamentos*". Ahora bien: las únicas excepciones legales existentes son las que señala el Art. 2° del Reglamento, que dice: "Las autoridades, funcionarios y empleados públicos no se considerarán como trabajadores para los efectos de la Ley del Trabajo ni de este Reglamento".

Reduciendo, pues, a términos precisos el contenido de ambas disposiciones tenemos que las personas que prestan servicios a las personas morales de carácter público están sometidas a la Legislación del Trabajo, excepto aquellas que tienen carácter de autoridad, de funcionario público o de empleado público. De lo cual se concluye que, para que un trabajador quede comprendido en la aludida excepción debe concurrir la doble condición siguiente: que la entidad a quien se presta el servicio sea una persona moral de carácter pú-

(1) Actualmente por el Art. 6° de la Ley del Trabajo de 1.945.

blico, y que la labor realizada por el trabajador invista a éste del carácter necesario para que quede incluído en alguna de las tres categorías denominadas autoridad, funcionario público y empleado público.

Procedamos, pues, a constatar si en el caso de autos concurre esa doble condición, comenzando por establecer cual es la:

Naturaleza jurídica del Banco Agrícola y Pecuario.

Según la clásica división doctrinaria, las personas jurídicas (o personas morales) pueden ser de carácter público o de carácter privado: "Las primeras —dice Domínici— tienen su existencia ligada a la organización política de la República, como la Nación, los Estados, las Municipalidades; las segundas, dependen de los intereses particulares, como las comunidades, las sociedades comerciales, etc.".

Nuestro Código Civil, por su parte, acoje la misma división al establecer (Artículo 19) que son personas jurídicas: a) La Nación y las Entidades Políticas que la componen; b) Las Iglesias, de cualquier credo que sean, las universidades y, en general, todos los seres o *cuerpos morales de carácter público;* y c) Las asociaciones, corporaciones y fundaciones lícitas de *carácter privado.* Donde se observa que las personas comprendidas en los grupos a) y b) son de carácter público, y las del grupo c) de carácter privado.

Ninguna duda puede surgir respecto a las entidades contempladas por los grupos a) y c): las primeras, como que son integrantes del Estado, son por su esencia, de carácter público; en tanto que las otras, habida consideración de su finalidad, son, a su vez, esencialmente de carácter privado. Donde cabe, pues, la controversia, es en lo que respecta al tipo intermedio (grupo b).

En efecto: apartando las iglesias y universidades, que son de carácter público por expresa disposición del citado Código, quedan todas aquellas personas morales que, sin ser parte integrante del Estado, atañen en mayor o menor grado al interés público en razón de su naturaleza y de sus funciones, sin que sea posible establecer normas precisas acerca de

cuando estas personas jurídicas han de ser consideradas "de carácter público" y cuando no, pues ello depende tanto de la constitución de la entidad como de las funciones que desempeña.

Veamos lo que a este respecto dicen algunos autores de reconocido prestigio.

El Profesor Nicolás Coviello, en su obra "Doctrina General del Derecho Civil" (Traducción de F. J. de Tena, Tomo 2º, pág. 221) dice: (Véase esta cita de Coviello, que aparece transcrita en el fragmento No. 50, página 101 de esta obra).

De acuerdo con la doctrina sostenida por el autor citado, considera el Sentenciador que lo que define el límite entre las personas morales "de carácter público" y las "de carácter privado" es la cualidad jurídica de la función que desempeñan, es decir, que serán de "carácter público" aquellas que ejercen el "jus imperii", y "de carácter privado" las que carecen de esa función. Por lo cual parece más acertado denominarlas como hace el mismo autor: "personas de Derecho Público" y "personas de Derecho Privado".

En este orden de ideas, una norma bastante segura para hacer la distinción en referencia consiste en analizar la naturaleza de las relaciones jurídicas existentes entre la entidad de que se trata y las personas naturales; pues en tanto los organismos de "carácter público" mantienen con los particulares relaciones de Derecho Público, o sea que actúan en función de autoridad, las personas morales de carácter privado actúan frente a los particulares en un plano de igualdad jurídica, en cuanto que mantienen con ellos relaciones de Derecho Privado.

No se trata, pues, de que el organismo en cuestión sea o no dependiente del Estado, ni de que haya sido o no creado por un acto del Poder Público (Ley o Decreto), pues la verdad es que el Estado puede crear persona jurídicas de uno y otro tipo. Se trata, como queda dicho, de definir la cualidad jurídica de las relaciones existentes entre el organismo en cuestión y los particulares; cualidad que, desde luego, dependerá de la función que ha de desempeñar tal entidad.

Reitera, pues, el Sentenciador su criterio de que cuando el Legislador patrio, en el Art. 70 del Código de Comer-

cio, establece que "La Nación, los Estados, el Distrito Federal, los Distritos y los Municipios no pueden asumir la cualidad de comerciantes, pero pueden ejecutar actos de comercio", no quiere significar con ello que esas personas pueden dedicarse habitualmente al comercio sin convertirse en comerciantes. Tal criterio es inadmisible, por flagrantemente violatorio de elementales normas de moral pública. En efecto: la razón de ser del texto legal citado es que el comercio, como profesión, es una entidad reservada a las personas de Derecho Privado por diversas razones, entre ellas las siguientes:

1°) que el comercio es una actividad esencialmente lucrativa, es decir, que quien lo ejerce persigue su propio enriquecimiento a cambio de un servicio que presta, lo cual es manifiestamente contrario a los fines del Estado, que sólo persigue en su actividad el bien de los individuos y no el suyo propio;

2°) que, como consecuencia de lo antes expuesto, la Hacienda Pública sólo existe como elemento indispensable para el funcionamiento del Estado, o mejor, de los diversos organismos de la Administración; y no puede tener otros ingresos que los establecidos en forma de impuestos, siendo diametralmente opuestas las normas que rigen la Economía del Estado y las que rigen la Economía Privada, ya que, mientras en ésta se persigue lograr el máximum de ingresos con el mínimum de esfuerzo, el Estado debe orientar su economía en el sentido de prestar un óptimo servicio, reduciendo al mínimum posible la contribución de los particulares; y

3°) que, si no obstante las anteriores razones de principio, el Estado asumiera de hecho la explotación de una determinada actividad mercantil, dada su posición privilegiada, incurriría en un censurable caso de competencia desleal y acarrearía la ruina de las empresas particulares que explotasen la misma industria.

Así pues, cuando el Estado, por razones de interés público, considera necesario realizar bajo su dependencia y dirección una determinada actividad mercantil, crea un organismo autónomo "de Derecho Privado", al cual encomienda la realización de esa actividad, pero en un mismo plano con respecto a los organismos particulares.

Y más aún, cuando el Estado considera que una determinada actividad no debe ser objeto de explotación privada por constituir un servicio público de primera necesidad, entonces saca esa actividad del campo del comercio y asume su ejercicio mediante un monopolio, mas no ya a título de *explotación* sino como un *servicio público*, el cual sí puede ser prestado, sea directamente por el Estado o mediante un organismo autónomo dependiente de aquél.

Mas, lo que sí no puede admitirse es que el Estado mismo entre directamente en competencia con los particulares, dedicándose de manera habitual a la explotación de una actividad que por la misma ley es declarada materia mercantil; y no se negará que la actividad de un banco, que realiza operaciones típicamente mercantiles, es materia mercantil.

Tampoco es admisible, según el criterio del Juez Sentenciador, el alegato de que los institutos autónomos del tipo del Banco Agrícola y Pecuario, aun cuando realicen una actividad objetivamente mercantil, no adquieren la cualidad de comerciantes, por cuanto con esa actividad se persigue un fin de utilidad pública, y no un fin lucrativo.

Con respecto a este punto, el Sentenciador observa:

En todo acto, y en toda actividad, hay siempre un fin inmediato, y uno o más fines remotos o indirectos. Así, por ejemplo: quien deliberadamente da muerte a un tirano para liberar a su país, persigue un fin remoto que puede, según las circunstancias, justificar el hecho ante la opinión pública, pero que no quita al acto mismo el carácter de homicidio, ya que el fin inmediato del mismo fué el de dar muerte a un ser humano.

De una manera semejante, cuando una determinada actividad tiene *como fin inmediato* la percepción de un beneficio económico, esa actividad es mercantil, no importa que con ello se persiga como fin *remoto o indirecto* un objetivo de utilidad pública. (1).

(1) La afirmación contenida en este párrafo no es totalmente cierta, en cuanto no toda actividad en que se persiga un beneficio económico ha de ser considerada como mercantil. Pero sí es cierto que ha de ser considerada como "mercantil" toda actividad que persiga un fin lucrativo mediante la realización habitual de cual-

Es más: sabido es que la Ley mercantil (Art. 2º del Código de Comercio) establece enunciativamente una serie de actos y de empresas que *en todo caso* deben ser consideradas como materia mercantil por ser de su esencia la finalidad lucrativa; y no es admisible la teoría de que una entidad creada con el fin de realizar de modo permanente una actividad que por disposición de la ley es objetivamente mercantil, pueda funcionar sin adquirir el carácter de organismo mercantil por la sola circunstancia de que con esa actividad mercantil se persigue, *como fin indirecto*, un objetivo de *utilidad pública*. En caso tal, el organismo en cuestión será un organismo o persona de Derecho Privado. Y de ninguna manera podrá llegar a ser una persona moral de carácter público o de Derecho Público, por ser jurídicamente inadmisible la existencia de un organismo mercantil de carácter público, en razón de la incompatibilidad entre la naturaleza de las personas morales de carácter público (que actúan en virtud del "jus imperii"), y la actividad mercantil, que ha de estar regida forzosamente por las normas del Derecho Privado, según antes hemos expuesto.

Conviene advertir dos circunstancias a saber: en primer lugar, que no hay inconveniente alguno en que las personas morales de carácter público ejecuten *esporádicamente* actos de comercio, pues, como en el caso de las personas naturales, el carácter mercantil sólo se adquiere por el ejercicio habitual del comercio; y en segundo lugar, que ,cuando decimos que las relaciones entre las personas morales de carácter público y las particulares son de Derecho Público, ello no es óbice para que eventualmente surjan también entre unas y otras relaciones de Derecho Privado, pues sabido es que, tanto la Nación, como las demás personas del mismo carácter, pueden y suelen actuar en ocasiones como personas de Derecho Privado. La verdadera situación es la sigiente: que las personas morales de carácter público actúan como personas de Derecho Público, aunque pueden eventualmente hacerlo como entes de Derecho Privado; en tanto

---

quiera de los actos que el Código de Comercio (Art. 2º) califica de "actos de comercio"; y es cosa fuera de toda duda que el transporte aéreo de personas cae dentro de esa enunciación. Así pues, la imprecisión del párrafo referido en nada afecta el sentido del fallo.

que los organismos de Derecho Privado no pueden en ningún caso ejercer el "jus imperii".

Esta distinción entre "establecimientos públicos" y "establecimientos de utilidad pública" aparece bien definida en la obra de "Derecho Administrativo" del Prof.- argentino Rafael Bielsa (Tomo 2º, pág. 285), a la cual nos remitimos.

. . . . . .

(Véase esta misma obra. — Fragmento, No. 50 — Pág. 102).

Hechas las anteriores consideraciones doctrinarias, procede el Tribunal a analizar, de acuerdo con ellas, la naturaleza jurídica del Banco Agrícola y Pecuario, tal como aparece de la Ley que lo creó y rige su funcionamiento.

De tal análisis se desprende lo siguiente:

Primero: Se trata de un instituto bancario, dotado de personalidad jurídica autónoma y de patrimonio propio independiente del Fisco Nacional, cuya organización interna y funcionamiento son en líneas generales similares a los de un instituto bancario particular; con la particularidad de que los miembros integrantes de la Junta Administradora son de libre elección y remoción del Ejecutivo Federal, y el capital es aportado por el Estado, quien viene a ocupar, por tanto, frente al Banco demandado, una situación idéntica a la del cuerpo de accionistas frente a un banco particular.

Segundo: Si bien el fin último del instituto consiste en "fomentar la agricultura y la cría", su objeto inmediato es el de realizar *una actividad nétamente mercantil* mediante operaciones que constituyen relaciones de Derecho Privado, tal y como lo hacen los bancos privados.

Tercero: De acuerdo con el Título IV de la Ley que lo rige, las *utilidades* que produce son distribuídas así: 25% para un un fondo de reserva; 15% para la cuenta de garantía; 15% para la provisión para cuentas dudosas; y el 50% restante es abonado a una cuenta denominada "utilidades acumuladas", cuyo monto es invertido en las operaciones ordinarias del instituto.

Cuarto: El instituto carece en absoluto de facultades para actuar, frente a los particulares, fuera de los límites del Derecho Privado; tanto en lo judicial como en sus relaciones normales con ellos.

De todo lo anteriormente expuesto concluye el Sentenciador, y así lo declara: que el Banco Agrícola y Pecuario es un establecimiento de utilidad pública, de Derecho Privado; y no como pretenden sus apoderados, una persona moral de carácter público.

Y así resuelta esta primera cuestión surge, como necesaria consecuencia, la del segundo punto, o sea, que las personas que le prestan servicios no pueden ser consideradas como autoridades, funcionarios ni empleados públicos, y están regidas, por tanto, por las disposiciones de la Legislación del Trabajo. Siendo de advertir a este respecto que la circunstancia, probada en autos, de que en el caso presente el actor haya prestado juramento al iniciar su actuación al servicio de la entidad demandada, no puede ser considerada suficiente para comunicarle el carácter de empleado público, una vez establecida la condición de persona moral de carácter privado que tiene el instituto demandado.

NOTA.—La anterior sentencia fué revocada por el Tribunal Superior del Trabajo en sentencia de fecha 14 de agosto de 1.945 cuyo contenido es textualmente idéntico a la dictada por el mismo Tribunal en el juicio seguido por Florencio González Altuve a la Línea Aeropostal Venezolana, por lo cual no se transcribe aquí. — (Véase esta misma obra, Fragmento No. 51, págs. 109 y siguientes).

Sent. de 26-9-45.—Apelada y revocada.

Exp. No. 982.

53. —"También esta cuestión ha sido analizada a fondo y decidida por este Tribunal en diversos fallos, algunos de los cuales han recaído en juicios seguidos tanto contra la Ganadera Industrial Venezolana como contra el Banco Agrícola y Pecuario; y en todos los casos, después de un atento estudio de las circunstancias de hecho y de derecho que atañen al punto debatido, ha llegado el Tribunal a la conclusión de que los institutos autónomos dependientes del Estado, dotados de personalidad jurídica y patrimonio independiente del Fisco Nacional, que tienen por finalidad el ejercicio de una actividad objetivamente mercantil, *tienen por su esencia la cualidad de comerciantes*, y no pueden ser por tanto perso-

nas jurídicas de carácter público, sino entidades de Derecho Privado, aunque en ocasiones son de *utilidad pública;* y sí están, por ende, sometidas a las prescripciones de la Ley del Trabajo y sus Reglamentos.

Cumpliendo un deber de Magistrado Judicial, y por cuanto algunos de los fallos antes aludidos han sido revocados por el Superior, el Juez que suscribe ha revisado detenidamente todos y cada uno de los alegatos que sustentan su criterio acerca del punto controvertido, viéndose, no obstante, en el caso de ratificar su criterio, por un imperativo de conciencia.

No concibe, en efecto, el Juzgador, por qué vías de lógica puede llegarse a la conclusión de que una entidad organizada en forma de persona jurídica y cuya finalidad esencial es ejercer el comercio, y que efectivamente lo ejerce, no tiene carácter mercantil.

Y asimismo, considera inadmisible el Juzgador la teoría de que una entidad de naturaleza mercantil pueda, en ningún caso, ser parte integrante del Estado, ni asumir bajo ninguna forma la cualidad de persona moral de carácter públicó, toda vez que, conforme a bien conocidos y elementales principios de Derecho Público, el ejercicio del comercio es incompatible con la función privativa del Estado.

Por todo lo cual el Tribunal considera improcedentes las defensas de fondo invocadas por la parte demandada, y declara que tanto el Banco Agrícola y Pecuario como la Ganadera Industrial Venezolana, por ser personas jurídicas de Derecho Privado, aunque de utilidad pública, están sometidas a las prescripciones de la Ley del Trabajo".

NOTA.—Al revocar la sentencia arriba transcrita, el Tribunal Superior del Trabajo reprodujo textualmente la misma argumentación contenida en los dos fallos a que se refieren los fragmentos Nos. 51 y 52 de esta obra, y a los cuales nos remitimos.

(Arts. 1°, 2° y 6° L. T.)

Sent. de 22-11-45.—No apelada.

Exp. No. 1.032.

NOTA.—Aun cuando el presente fallo no hace otra cosa que ratificar el criterio que he sustentado en las citas que anteceden, he

considerado conveniente transcribirlo también, por cuanto en él aparecen refundidos, y en forma más clara, los diversos fundamentos que aparecen en las varias decisiones dictadas anteriormente por mí cerca de esta misma cuestión.

Es del caso advertir, asimismo, que tanto en el juicio a que se refiere el presente fragmento como en otro anterior seguido contra el mismo instituto y fallado por mí en igual sentido con fecha 30-10-45, el B. A. y P. no apeló de mi decisión, lo que hace pensar que los actuales Directores del mencionado instituto han acogido mi criterio. Cosa que es motivo de satisfacción para mí, pues comprueba que no ha sido vana terquedad de mi parte el mantener mi opinión, no obstante las reiteradas revocatorias de que fuera objeto de parte del T. S. del T.

54.—"Es criterio firme del Juez que suscribe, el de que los institutos oficiales autónomos dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio, que tienen por finalidad esencial el ejercicio de una actividad objetivamente mercantil, no son ni pueden ser considerados como órganos integrantes de la Administración Pública sino como *personas morales de Derecho Privado, de utilidad pública*, sometidas, por tanto, a la Legislación ordinaria, inclusives la del Trabajo y la Mercantil.

Tal criterio ha sido el resultado de un detenido estudio de la cuestión, enfocándola desde todos los puntos de vista, y previa consulta de connotados autores nacionales y extranjeros; y las premisas y conclusiones de ese estudio, como algunas de las citas doctrinarias que lo abonan, han sido expuestas detalladamente en numerosos fallos dictados por este Tribunal en casos similares al presente. Y aun cuando algunos de esos fallos han sido revocados por el Tribunal Superior del Trabajo, el Juez que suscribe, previa revisión de su propia Jurisprudencia en cada caso particular, ha encontrado cada vez nuevas razones en pro de su criterio, teniendo, por tanto, que mantenerse en él.

En los fallos aludidos aparecen, como queda dicho, amplia y detalladamente los argumentos en que basa su criterio el Juez Sentenciador, y a la vez se analiza y se refuta los alegatos invocados por quienes sostienen la tesis contraria. Así, pues, resultaría prolijo reproducir aquí íntegramente esos argumentos; y por vía de mera referencia haremos aquí una simple enunciación de los que consideramos más importantes:

Primero: El Estado —personificación jurídica de la Nación— tiene por fin primordial la realización del bien público; y por ende toda su actividad, que es ejercida mediante la Administración Pública (personificación física del Estado) debe estar orientada hacia la realización de ese fin primordial;

Segundo: Corolario del principio antes enunciado es la norma —reconocida como dogma en materia de Hacienda Pública— según la cual el Estado (más bien el Fisco que es representante del patrimonio del Estado) no debe aspirar a enriquecerse a costa del peculio privado de los ciudadanos; sino, al contrario, el desideratum de la Administración Pública es prestar el óptimo servicio con el mínimum de ingresos: lo que equivale a afirmar que el principio fundamental de la Hacienda Pública es diametralmente opuesto al que rige la actividad económica de los particulares, pues mientras la norma dominante en la actividad económica de todo individuo es la de alcanzar su propio enriquecimiento con el mínimum de esfuerzo, el principio fundamental en la organización y funcionamiento de la Administración Pública es el de prestar a la colectividad el más eficiente servicio mediante el mínimum de ingresos (impuestos) requerido para la realización de ese objetivo.

Tercero: Sentadas las anteriores normas surge, como necesaria consecuencia de ellas, la prohibición —establecida en la mayoría de las Legislaciones modernas— de que el Estado y las personas morales que lo integran se dediquen al ejercicio del comercio; pues siendo el comercio una actividad que tiene por objeto el enriquecimiento de quien lo ejerce, *esa actividad es definitivamente incompatible con el fin del Estado,* según ha quedado definido en el número anterior.

Tal prohibición está consagrada por el artículo 7° de nuestro vigente Código de Comercio, cuyo texto es el siguiente: "La Nación, los Estados, el Distrito Federal, los Distritos y los Municipios no pueden asumir la cualidad de comerciantes, pero pueden ejecutar actos de comercio; y en cuanto a éstos quedan sujetos a las leyes mercantiles".

Se ha pretendido interpretar esta disposición legal en el sentido de que, no pudiendo las personas morales de carácter público asumir la cualidad de comerciantes, pueden sí

dedicarse habitualmente a una actividad mercantil sin que por ello adquieran dicha cualidad. Según ésto, lo que la ley prohibe no es que el Estado ejerza el comercio, sino que adquiera *la denominación de comerciante.*

Tal interpretación resulta realmente grotesca a la luz de las más elementales normas de Derecho Público; por cuanto implica una burla o escamoteo respecto a los principios a que antes hemos hecho referencia.

En efecto: Cuando la Doctrina y la Ley establecen que el Estado no puede convertirse en comerciante es porque, como queda expuesto, el ejercicio del comercio es incompatible con su esencia misma, con su razón de ser. Lo grave, pues. lo inadmisible por ilícito e inmoral es que el Estado *ejerza el comercio;* siendo un simple detalle, relativamente intrascendente, el que se le califique o no de comerciante.

La Ley (Código de Comercio, Art. 2º) define, mediante una enumeración de carácter enunciativo, las actividades que han de ser consideradas como objetivamente mercantiles; es decir, actividades que son mercantiles *per se,* no importa quien sea la persona que las realice; y la doctrina es unánime en sostener que todo aquél que se dedica *habitualmente* al ejercicio de una actividad objetivamente mercantil, adquiere necesariamente la cualidad de comerciante.

Luego es forzoso concluir que al Estado y a las personas morales de carácter público les está vedado ejercer habitualmente cualquiera ed las actividades que la Ley califica de "objetivamente mercantiles".

Aparte de las razones de orden ético que determinan la anterior conclusión, concurren otras de orden económico, a saber:

Dada la posición preeminente que en la organización social ocupan las personas morales de carácter público, es obvio que si éstas se dedicasen al ejercicio de actividades mercantiles realizarían una auténtica competencia desleal frente a las personas privadas, naturales y jurídicas, ya que estarían en situación de manifiesta ventaja en razón de los múltiples recursos y prerrogativas de que disfrutan (ejercicio de la autoridad, exención de impuestos, etc. etc.); lo que a la larga acarrearía la bancarrota de los comerciantes privados.

y la consiguiente absorción paulatina por el Estado, de los sectores más productivos del comercio y de la industria.

Cuarto: De acuerdo con lo que hemos venido exponiendo, cuando el Estado considera que una determinada actividad, por constituir un servicio público esencial, no debe ser objeto de especulación comercial, excluye esa determinada actividad del campo de la explotación privada y asume su ejercicio, ya directamente o mediante contrato con una empresa privada controlada por él (socialización de los servicios públicos). Entonces esa actividad deja de ser "materia mercantil".

E igualmente, cuando el Estado, por cualesquiera razones, considera necesario, para el cumplimiento de sus funciones, realizar *bajo su inmediato control* una actividad objetivamente mercantil, como no puede hacerlo directamente según dejamos dicho, recurre al expediente de crear un *organismo autónomo, dotado de personalidad jurídica distinta de la persona del Estado, aunque subordinado a éste, y con un patrimonio propio distinto e independiente del Fisco.*—Ejemplos de este tipo de organismos son entre nosotros la Ganadera Industrial Venezolana, el Banco Obrero, la Línea Aeropostal Venezolana y el Banco Agrícola y Pecuario.

Tales organismos son personas morales de Derecho Privado (aun cuando en ocasiones puede considerárseles de *utilidad pública*) y por ende se encuentran, frente a las personas y empresas particulares, en un mismo plano jurídico: están sometidos a la Legislación ordinaria, inclusives las leyes mercantiles y del Trabajo, pagan impuestos, y pueden ser demandados ante los Tribunales ordinarios. — De esta manera, el Estado, colocándose en pié de absoluta igualdad respecto a los comerciantes privados, para el ejercicio de una actividad mercantil, no les hace una competencia desleal. Si bien es de advertir que tal procedimiento sólo se justifica cuando el ejercicio de esa actividad bajo el control directo del Estado es necesario por alguna razón de interés público.

Ahora bien: Si creado un instituto del carácter referido se pretendiese luego exonerarle de las obligaciones derivadas de las leyes ordinarias que rigen el funcionamiento de las empresas privadas similares, caeríamos de nuevo en la grotesca burla de toda la teoría ética que dejamos sentada,

con la agravante para el Estado de que en tal situación no asumiría directamente la responsabilidad, sino que se escudaría tras un parapeto jurídico, dotado de una cualidad suigéneris, gracias a lo cual podría disfrutar de las prerrogativas peculiares del Estado sin afrontar las responsabilidades inherentes al ejercicio de su alta función.

Conclusión: Siendo, pues, el Banco Agrícola y Pecuario, según la Ley que rige su funcionamiento, un instituto del carácter referido, cuya finalidad esencial es el ejercicio de una actividad objetivamente mercantil, como es la de todo instituto bancario, es una persona jurídica de Derecho Privado, y está sometido a la Legislación ordinaria, especialmente a las disposiciones de la Legislación del Trabajo y del Código de Comercio".

NOTA.—Con fecha 26 de julio de 1.945 dicté Sentencia, como Juez 2º de Primera Instancia del Trabajo, en el juicio seguido por el trabajador Pedro Reyes contra el Instituto Nacional de Obras Sanitarias (Expediente No. 986).—En dicho fallo, a través de consideraciones análogas a las que aparecen insertas en los fragmentos transcritos en los números y páginas que anteceden, y previo estudio del Decreto Ejecutivo que creó dicho Instituto, concluí —y así lo declaré— que éste, por ser "...una entidad creada por el Estado con el fin de delegar en ella, por razones de orden práctico, la realización de una función privativa de la Administración Pública, sin miras de lucro, sino, precisamente para realizarla de acuerdo con las normas esenciales del Derecho Público...", es una persona moral de carácter público y no tiene respecto a sus empleados el carácter de patrono.

Revisando ahora dicho fallo con mayor detenimiento, advierto y reconozco que incurrí en un error; pues aplicando a este caso toda la serie de consideraciones doctrinarias que sirven de premisas a los fallos citados en los números que anteceden ha de llegarse forzosamente a la conclusión de que el I. N. O. S. es una entidad o persona moral de las que la doctrina considera **de utilidad pública,** pero que actúa dentro de la esfera del Derecho Privado, ya que no obra en virtud del "jus imperii"; y por tanto no puede ser considerada como una persona moral **de carácter público.** Y en consecuencia sí está sometido a la Legislación del Trabajo, aunque nó a la Mercantil, ya que no es de naturaleza mercantil.

Cumplo en rectificar así el error en que entonces incurrí, hasta cierto punto justificable si se tiene en cuenta la com-

plejidad del problema y el poco tiempo de que disponen los Jueces del Trabajo para dedicar a los asuntos sometidos a su conocimiento el estudio y la atención que sería de desear.

Afortunadamente, y para tranquilidad mía, el error a que me refiero sólo tiene importancia doctrinaria y en nada afecta los intereses del litigante perdidoso, pues en el caso concreto había sido opuesta, además, la excepción de prescripción de la acción, y ésta era evidentemente procedente por haber transcurrido más de seis meses desde la terminación del contrato de trabajo hasta la presentación de la demanda. Por tanto, aun cuando en el fallo se hubiese declarado que el Instituto demandado sí está sometido a las disposiciones de la Legislación del Trabajo, habría sido declarada procedente entonces la excepción de prescripción de la acción, y siempre el reclamante habría fracasado en su demanda.

De todos modos, estando el asunto en curso en la Segunda Instancia, es mi deseo que el Superior rectifique mi error, dada la importancia doctrinaria que tiene la cuestión en referencia.

JORNADA DE TRABAJO

(Sobre-tiempo)

FALTA GRAVE

(Arts. 31 e) 52 y 55 L. T.)

Cuando, terminada la jornada normal de trabajo, sea de ineludible necesidad continuar la labor por algún tiempo a fin de evitar que sobrevengan al patrono daños graves o que se comprometa el éxito de la obra, están obligados los trabajadores a acceder a la exigencia que se les haga de continuar la labor por el tiempo que sea técnicamente necesario para evitar el daño; y la negativa injustificada a prestar esa colaboración al patrono constituye falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, y justifica el despido. Siendo obvio que en caso de prolongación de la jornada por el motivo expuesto, deberá compensarse tal prolongación con una reducción proporcional en los días siguientes de la misma semana, sin reducción del salario.

Sent. de 13-10-44.—No apelada.

Exp. No. 861.

55.—"De las declaraciones contestes de los testigos J. F. L. J. R. G. y M. B., se desprende, como hecho cierto, a juicio

del Sentenciador, que el día 24 de marzo del corriente año el reclamante B. quien trabajaba en la construcción de una placa de concreto, se negó a continuar en su labor en horas extraordinarias para concluir la construcción de dicha placa de concreto, la cual no había sido terminada para el momento en que finalizó la jornada ordinaria del día en referencia.

Y como resultado de la experticia practicada por el ciudadano A. B., según la promoción de la parte demandada, aparece que conforme a los principios técnicos a que está sometida la construcción de láminas de concreto, es ésta una labor que, una vez comenzada, no debe ser suspendida inconsultamente por la expiración de un lapso dado pues con ello se corre un grave riesgo para la obra en cuestión; pudiendo sólo interrumpirse la labor en determinados estados del proceso, que en el lenguaje técnico se denominan "momentos máximos positivos".

Habida consideración de las circunstancias expuestas, el Tribunal observa:

Según el Art. 43 de la vigente Ley del Trabajo (1) "la duración del *trabajo ordinario efectivo* de cada obrero y de cada empleado, de uno y otro sexo, no excederá de ocho horas por día o de cuarenta y ocho por semana". Hay pues, dos sistemas para hacer efectivo el límite: ya sea con una jornada fija no mayor de ocho horas, o bien totalizando el número de horas diarias de labor, caso éste en el cual se puede sobrepasar el límite de ocho horas diarias, con tal no se exceda en la semana del límite de 48 horas.

La razón de ser de este doble sistema es, precisamente, la circunstancia de que existen ciertas industrias que, por su naturaleza, no pueden ser interrumpidas cada día a una hora fija, por razones técnicas que lo impiden, tal como sucede en la industria de panadería y en la fabricación de cerveza. Fué en previsión de esas circunstancias que el Legislador estableció el sistema de totalización semanal de horas de trabajo, el cual sólo debe aplicarse, desde luego, a las industrias que así lo exijan y en cuanto sea necesario; ya que, como es sabido, el "desideratum" en esta materia es la jornada fija de ocho horas.

---

(1) Art. 52 L. del T. de 1.945.

De acuerdo con los términos del informe del experto antes aludido, —informe que acoje el Sentenciador por considerarlo ajustado al derecho y a la realidad de los hechos— y de acuerdo, asimismo, con las deposiciones de los testigos de la demandada antes mencionados, la labor que estaba efectuando el actor M. el día 24 de marzo del corriente año por la tarde, es de la naturaleza de aquellas que no pueden ser suspendidas a la expiración de un lapso dado sin grave riesgo para el resultado de la obra.

En tales circunstancias considera el Sentenciador que no debe un trabajador, salvo que circunstancias imperiosas así lo justifiquen, negarse a prolongar su jornada por el tiempo necesario, al menos, para llevar la obra hasta un punto en que pueda ser suspendida sin riesgo, pues tal negativa constituye una falta de cooperación para con el patrono, que al ser injustificada cae dentro de las prescripciones del aparte c) del Parágrafo 2° del Art. 27 de La Ley del Trabajo. (1).

Es obvio, desde luego, que cuando por razones técnicas inherentes a la industria un trabajador ha de prolongar la jornada por sobre el límite legal de ocho horas, tiene derecho a que se le descuente en los días sucesivos un tiempo igual al de la prolongación hecha, a fin de que al totalizar el número de horas trabajadas en la semana no se exceda del límite de 48 horas señalado por la misma Ley. Y debe entenderse asimismo que la prolongación de la jornada debe reducirse al mínimun posible, ya que conforme al Art. 46 de la Ley del Trabajo, (2) en que se basa la teoría antes expuesta, esa prolongación debe hacerse "únicamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave".

En el caso sentenciado consta de autos que el día 24 de marzo de 1.944, el actor M. al vencerse su jornada de trabajo, se negó a prolongar la labor que ejecutaba, consistente en la construcción de una lámina de concreto; y no habiendo comprobado en autos ninguna circunstancia que justifique tal negativa, ella constituye, en conformidad con lo antes ex-

(1) Aparte (e) Art. 31 Ley del Trabajo de 1.945.

(2) Art. 55 L. de T. de 1.945.

puesto, una falta grave a las obligaciones que le imponía su contrato de Trabajo, suficiente para justificar su despido.

MORA DE LOS TRABAJADORES EN CASO DE HUELGA

—DESPIDO—

(Art. 5º R. L. T.)

Cuando uno o más trabajadores que se han declarado en huelga mediante el procedimiento pautado por la Ley son puestos en mora de regresar al trabajo por el patrono, y efectivamente regresan a sus labores antes del fenecimiento del lapso de mora (3 días), el patrono está en la obligación de recibirles; y de lo contrario, los trabajadores pueden considerarse despedidos.

Sent. de 24-9-45.—Apelada y confirmada.

Exp. No. 950.

56.—"Del análisis detenido que ha hecho el Juzgador de las deposiciones de los nombrados testigos se desprende que, al llegar los actores, junto con otros trabajadores, con el propósito de reanudar sus labores antes de expirar el término de la mora, se les manifestó que no podrían reenganchar hasta el día siguiente, sin que se les explicara la razón de ello ni se les ofreciera formalmente que se les pagaría los salarios correspondientes a ese día. Y fué algún tiempo después, al concurrir al lugar el Inspector del Trabajo, y habiéndose ya retirado los actores, cuando el Dr. A. manifestó haber recibido órdenes del Sr. A. S. de comunicarles a los trabajadores que se les pagaría el salario correspondiente a ese día, conviniendo entonces el Sr. L. O., en representación de los trabajadores huelguistas, en que éstos reanudaran sus labores al día siguiente.

Tal versión de los hechos concuerda exactamente con la declaración del ciudadano Ministro del Trabajo y de Comunicaciones, Dr. Julio Diez, quien declaró textualmente lo siguiente: "El Sr. F. me manifestó que habiendo los trabajadores solicitado su reincorporación al trabajo no se había efectuado porque uno de sus empleados en el Bloque No. 6 había interpretado mal una orden que se le había dado al

respecto, negando a los trabajadores de este modo su derecho a reincorporarse al trabajo".

En tales circunstancias, pues, era opcional para los actores el reincorporarse al trabajo al día siguiente o darse por despedidos, como en efecto lo hicieron, teniendo derecho en este caso a las indemnizaciones legales correspondientes, toda vez que no mediaba ninguna causal legítima de despido. Siendo de advertir que el convenio verbal realizado con el Inspector del Trabajo por el Sr. L. O. en el sentido de que los trabajadores reanudarían el trabajo el día siguiente pagándoseles el salario del día perdido no obliga a los reclamantes, pues no consta en autos que el nombrado O. tuviera facultad para pactar en nombre de ellos, ni que ellos estuvieran presentes en dicho acto".

El Tribunal Superior del Trabajo confirmó el fallo anterior en los siguientes términos:

"Por otra parte, no consta de autos que el señor L. O., quien según aparece de las pruebas de la demandada hizo el avenimiento con la empresa a nombre de los referidos trabajadores para efectuar el reenganche de éstos haya procedido en realidad con la autorización de los referidos trabajadores; al contrario aparece evidente que éstos no estuvieron conformes con el hecho por O., desde luego que, posteriormente a ello, y conforme aparece de la declaración del doctor C., los aludidos trabajadores acudieron con posterioridad al Ministerio del Trabajo a reclamar de la actitud de la empresa al no admitirlos cuando se presentaron por primera vez a su trabajo".

(Sent. de 9-4-46).

PAGO EXTRAJUDICIAL

Cuando, en el curso de la gestión conciliatoria ante al Inspectoría del Trabajo, el patrono ha convenido en pagar y consigna en dicha Oficina todo o parte de lo que le reclama el trabajador, no hay lugar a demanda judicial por lo que respecta a la parte consignada por el patrono en la Inspectoría.

Sent. de 31-7-44.—No apelada.

Exp. No. 776.

57.—"Por lo que respecta a los pedimentos de los actores relativos a salarios correspondientes a tres días feriados

de remuneración obligatoria, el Tribunal observa: que durante la gestión conciliatoria realizada por ante la Inspectoría del Trabajo de esta jurisdicción en relación con el presente asunto, como consta de la copia certificada inserta a los folios seis y siete de este expediente, la firma demandada reconoció el derecho de los reclamantes y consignó en dicha Oficina la cantidad de setenta y cinco bolívares que por tal respecto exigían, según consta del recibo de la misma Inspectoría inserto al folio diez y nueve de estos autos. Por consiguiente, habiéndose ya hecho por parte de la demandada el pago de la cantidad en referencia por intermedio de un funcionario competente, no hay lugar al cobro judicial de la misma cantidad, siendo por tanto improcedentes los pedimentos a que venimos aludiendo, y así se declara".

PARTIDA ECLESIASTICA DE NACIMIENTO

(Art. 458 del Código Civil)

A falta de partida de nacimiento por no existir ésta en el Registro respectivo, o ser ilegible, surte efecto para comprobar la filiación la partida eclesiástica de bautismo y nacimiento con el carácter de presunción; es decir, que es válida hasta prueba en contrario.

Sent. de 9-3-44.—Apelada y revocada.

58.—"Se trata de una partida eclesiástica de nacimiento y bautismo de fecha 18 de mayo de 1.943 expedida por el Cura Párroco de Santa Teresa del Tuy ,por donde aparece que J. R., nacido el 6 de mayo de 1.918, es hijo natural de J. R.; llevando dicha partida una nota al pié suscrita por el Secretario de la Jefatura Civil de la misma localidad, Sr. Miguel A. Ortiz, como Encargado del Despacho, que dice: "La siguiente Partida de Nacimiento y Bautismo es copia fiel de su original; no pudiendo ser expedida la del Registro Civil de este Municipio, por haberse destruído el Libro correspondiente al año de mil novecientos dieciocho. Certificación que expido en Santa Teresa del Tuy, a los veinticuatro días del mes de mayo de mil novecientos cuarenta y tres".

La única probanza instruída por la demandada en torno a este punto es una certificación emanada del Ciudadano Registrador Principal del Estado Miranda de fecha 7 de octubre

de 1.943, cuyo texto es el siguiente: "El suscrito Registrador Principal del Estado Miranda, en cumplimiento al pedimento que en esta misma fecha dirige a este Despacho la ciudadano C. T. de O., se revisó escrupulosamente el Registro Civil de Nacimientos llevado el año de 1.918 por la Primera Autoridad Civil del Municipio Santa Teresa del Tuy del Distrito Paz Castillo de este Estado, con el fin de solicitar la partida de nacimiento correspondiente a J. R., y por cuyo examen se pudo constatar y así se certifica, que en el expresado Libro no figura asentada partida alguna con el nombre y apellido que se indica. Los Teques: octubre siete de mil novecientos cuarenta y tres".

Analizados ambos documentos, el Tribunal observa lo siguiente: De acuerdo con lo pautado por el Art. 458 del Código Civil, en defecto de las partidas del Registro Civil relativas a nacimientos o defunciones por pérdida, destrucción u omisión, las partidas eclesiásticas tienen el valor de presunciones. Ahora bien: la referida certificación del Registrador del Estado Miranda evidencia que, si bien existe en la Oficina de Registro el volumen del Registro Civil de Nacimientos del Municipio Paz Castillo del mismo Estado correspondiente al año de 1.918, no aparece allí inscrita la partida de nacimiento de J. R.; razón por la cual se justifica el hecho de que la actora presentara en este juicio la partida eclesiástica correspondiente, la cual conforme a la citada disposición del Código Civil, produce una presunción favorable a la parte actora.

Por otra parte: la demandada no ha negado expresamente el hecho de que la reclamante sea en efecto madre natural de J. R., sino que se limitó a *rechazar* el varias veces aludido documento. Así pues, apreciando la presunción que emana de éste, conjuntamente con las declaraciones de los testigos E. M. y S. M., de cuyos testimonio se desprende que J. R. tenía para con J. A. la conducta que incumbe a un hijo, proveyendo a su sostenimiento; y no habiendo traído la parte demandada al expediente ningún elemento probatorio que destruya tal presunción, concluye el Sentenciador —y así lo declara— que debe tenerse a la actora como madre natural del difunto J. R. a los efectos del presente fallo'.

El Tribunal Superior del Trabajo en su decisión de la Segunda Instancia sostuvo un criterio opuesto al

antes expresado, según aparece de la siguiente transcripción:

"Procede el Tribunal a examinar la segunda cuestión planteada, esto es, la condición de madre natural alegada por la actora J. R.

Para comprobar dicha condición la actora produjo con el libelo una certificación expedida por el Cura Párroco de Santa Teresa del Tuy, donde consta que J. R., nacido el 6 de mayo de 1918, es hijo natural de J. R., y bautizado el 22 de junio del mismo año; dicha certificación lleva al pié una nota emanada del Secretario Encargado de la Jefatura Civil de la misma población y en la cual éste funcionario manifiesta que el Libro de Registro de Nacimientos correspondiente al año de 1.918 fué destruído, no pudiendo ser expedida de consiguiente la partida de nacimiento del mentado R. Igualmente produjo un justificativo judicial en la cual los señores S. M. y E. M. declaran que el fallecido era hijo natural de la actora.

Por su parte, la demandada produjo una certificación expedida por el Registrador Principal del Estado Miranda, de la cual se hace evidente la existencia del libro de Registro Civil de Nacimientos correspondientes al año de 1.918, desde luego que el ciudadano Registrador hace constar que se revisó escrupulosamente dicho libro constatándose que en éste no figura ninguna partida a nombre de J. R.

Surge a la consideración del T. el problema de estimar el valor que puedan tener estas probanzas a los efectos de demostrar la condición de hijo natural de J. R. que se atribuye el actor.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 458 del Código Civil, la prueba supletoria de la partida de nacimiento sólo procede en los siguientes casos: si se han perdido o destruido, en todo o en parte, los registros; si son ilegibles; si no se han llevado los registros de nacimiento o de defunción o si en estos mismos registros se han interrumpido u omitido los asientos.

Ahora bien: el Art. 505 del mismo Código Civil, establece de manera clara y precisa que en los casos comprendidos taxativamente en el artículo 458 ejusdem, la prueba supletoria deberá ser hecha conforme al procedimiento especial del juicio de rectificación pautado por el Art. 698 del Código de Procedimiento Civil; pero sin que pueda abreviarse el término probatorio que dicha regla legal adjetiva señala; y requiriendo el citado Art. 505 ejusdem que deberá acreditarse dentro de dicho proceso una indubitable pose-

sión de estado, cuando esta prueba fuere una pertinente al caso, no bastando a tales fines presentar una justificación de testigos instruída fuera del juicio.

Ahora bien, observa este Tribunal que si bien el caso concreto planteado en los autos, es decir, la no existencia de partida original que pruebe el hecho de la filiación natural de J. R., podría ser subsanado conforme a las previsiones contenidas en el art. 458 ejusdem —ya que es el caso específico de la omisión de partidas previstos en dicha regla legal—, la prueba supletoria que viniese a remediar dicha omisión debería hacerse en conformidad con el procedimiento señalado anteriormente, que consagra el artículo 505 ejusdem.

El Tribunal, en consideración a que la disposición comentada, contenida en el artículo 505, es un canon legal novísimo, creado por el Legislador en 1.942, ha querido, para el mejor entendimiento y determinación de su alcance, estudiar la intención que tuvo en primer lugar, la Comisión Codificadora Nacional, autora del ante-proyecto de Código Civil, y los Legisladores del cuarentidos que sancionaron el referido estatuto legal. De ese examen concluyen que el criterio que predominó para la admisión de ella, obedeció al propósito de acabar con los abusos a que se prestaba la práctica de suplir la falta de partida de un justificativo judicial, previa la certificación por la autoridad competente, de los extremos señalados en el artículo 265 del Código Civil de 1.922.

Robustece la opinión acogida por los Sentenciadores la crítica hecha a la nueva disposición por el Dr. Luis I. Bastidas, miembro integrante de la referida Comisión Codificadora, en su obra "Comentarios y Reparos al Proyecto de Código Civil", opinión que aun cuando contraria a la admisión de esa norma como canon obligatorio, reafirma la interpretación que a ella dió la Comisión y que acoje este Tribunal en el presente fallo. Dice así el Dr. Bastidas: "Este artículo es original del proyecto. La primera y segunda disposiciones tienen por objeto lograr la mayor garantía de verdad en la prueba de testigos a que se contrae, y también que se exprese hasta donde sea posible, en las declaraciones, los hechos y menciones que deberían constar en la partida de nacimiento que ha de suplirse. La última disposición sujeta **la instrucción y valor de la prueba supletoria, para todos los efectos que no sean matrimoniales, a un juicio,** es decir, que en todos los casos en que, conforme al Código Civil, al Código de Procedimiento, a las leyes, decretos y reglamentos en

materias administrativas, ya nacionales, estadales ó municipales, sea necesaria la partida de nacimiento y ésta no aparezca, para suplirla, **el interesado debe promover un** juicio formal.....".

En consecuencia, este Tribunal concluye en que, si bien la prueba supletoria de la partida de nacimiento de J. R., tendiente a comprobar su filiación natural, pudo hacerse, y en efecto se hizo, conforme a las previsiones del Art. 458 ejusdem, ella no se efectuó, sinembargo, como imperativamente ha debido llevarse a cabo, mediante el cumplimiento previo del juicio especial pautado por el Art. 505 del Código Civil. Faltando, pues, este requisito indispensable, tal prueba carece de validez en lo tocante a evidenciar la cualidad de J. R. de madre natural del trabajador J. R., y así se declara.

NOTA DEL AUTOR.—Creo que el fallo que antecede, del T. S. del T., interpreta erradamente el alcance y el sentido del artículo 505 del Código Civil. Así pues, y por tratarse de una cuestión de gran interés doctrinario, voy a permitirme hacer algunas consideraciones al respecto:

El Artículo 505 del Código Civil forma parte del Capítulo VII del Título XIII del Libro Primero del mencionado Cóódigo, el cual Capítulo se titula "De la rectificación de los registros del estado civil y de la inserción y efectos de los actos judiciales sobre estado y capacidad de las personas", y señala las pautas que han de seguirse cuando se pretende obtener una **rectificación** en un acta del Registro Civil relativa al estado civil de una persona, en la cual se ha incurrido en algún error.

Como es sabido, los registros del estado civil tienen por objeto proporcionar un medio fidedigno de prueba acerca de las diversas circunstancias relativas al estado y capacidad de las personas, el cual medio de pruebas está sometido a un sistema especial señalado por la Ley, e investido de un mérito probatorio que obra "erga omnes", es decir, para con todo el mundo, en tanto no sea invalidado el correspondiente documento por una decisión judicial. Es muy lógico que los Legisladores de 1.942 quisieran establecer un procedimiento más riguroso que el anterior para las rectificaciones o modificaciones de los registros del estado civil, ya que una vez modificada o rectificada un acta ha de producir también, como el acta original, un efecto probatorio "erga omnes" en una materia tan delicada y trascendental como es la de que se trata.

De manera pues, que el sentido y alcance del ya referido artículo 505 del Código Civil no es otro que el siguiente: En los casos previstos por el Art. 458 del mismo Código, es decir cuando no se trate de una rectificación propiamente dicha sino de **suplir** por no existir la correspondiente partida, ya sea en razón de haberse perdido o destruído los registros, o de ser ilegibles, o de no haberse llevado los registros, o haberse interrumpido u omitido los asientos, para inscribir en el Registro la correspondiente partida debe seguirse el mismo procedimiento establecido por el citado Capítulo VII para los casos de rectificaciones propiamente dichas; debiendo observarse entonces todos los requisitos establecidos por el mismo Capítulo VII, ya referido.

Obsérvese, pues, que la obligación de seguir el procedimiento de la rectificación sólo tiene lugar cuando, faltando la partida de nacimiento, el interesado desea obtener un instrumento legal que supla esa partida, con valor probatorio "erga omnes". Mas ello no obsta, en manera alguna, a que **dentro de un procedimiento judicial cualquiera,** sea ordinario o especial, el interesado compruebe su filiación por cualquiera de los medios de prueba legales ordinarios, y que el Juez aprecie esos medios de prueba según su mérito intrínseco, y decida en consecuencia. Bien entendido, desde luego, que la decisión del Juez a ese respecto —es decir, sobre el punto concreto de la filiación— no tendrá valor "erga omnes", sino solamente en relación con el caso concreto sobre que versa el juicio. Y en tal caso la Partida Eclesiástica, a falta de la correspondiente Partida del Registro Civil, debe ser apreciada con el valor de presunción, conforme a lo establecido por el art. 458 del Código citado. Máxime cuando, como en el juicio a que se refiere el fragmento antes transcrito, la contraparte no ha negado la circunstancia de la filiación ni ha comprobado nada al respecto, y en cambio el interesado sí ha producido en el juicio, a más de la Partida Eclesiástica y la certificación del correspondiente funcionario de no existir la partida correspondiente en el Registro Civil, una prueba testimonial no invalidada que robustece el mérito de la Partida Eclesiástica.

POSICIONES JURADAS

Confesión ficta.

(Art. 298 C. de P. C.)

El patrono demandado está obligado a contestar categóricamente, so pena de quedar confeso, a las posiciones juradas que le sean formuladas sobre circunstancias básicas del contrato de trabajo e inherentes a la materia debatida, aun cuando se refieran a una época en que no era aún dueño de la empresa.

Sent. de 4-10-44.—No apelada.

Exp. No. 896.

59.—"Analizadas tales contestaciones, el Juzgador observa: Según la jurisprudencia sostenida por el Tribunal en casos anteriores, el demandado está obligado a responder categóricamente en posiciones juradas, so pena de incurrir en confesión ficta, las cuestiones esenciales del contrato de trabajo, como son: fecha del ingreso y del egreso del trabajador, salario, etc. Sin perjuicio de que pueda solicitar del Tribunal el tiempo suficiente para consultar los libros o apuntaciones cuando se trate de datos precisos susceptibles de olvido fácil.

La circunstancia de que la posición abarque un lapso durante el cual el demandado no era aún dueño del establecimiento no le exime de la obligación en referencia, pues es bien sabido que en caso de sustitución de patronos el patro no sustituto es solidariamente responsable con el sustituído por las obligaciones para con los trabajadores de la empresa, inclusive la de comparecer en juicio y absolver posiciones. De manera, pues, que debe presumirse que el patrono sustituto, al hacerse cargo de un establecimiento, debe tener conocimiento de todas las circunstancias de hecho de las cuales dependan sus obligaciones para con el personal de la empresa; y el hecho de que no adquiera conocimiento acerca de uno o más de esos hechos constituye una deficiencia por su parte, que no puede invocar en su favor para eximirse de la obligación de absolver posiciones juradas".

PRESCRIPCION

(Arts. 276 y 277, L. T.)

(Art. 1969 Cód. Civil)

Habiendo transcurrido seis meses desde la última gestión realizada ante la Inspectoría del Trabajo hasta la fecha en que se practica la citación del demandado, sin haberse registrado la demanda, procede la prescripción de la acción.

Sent. de 24-11-44.—No apelada.

Exp. No. 890.

60.—"Tiene ya decidido este Tribunal que, por cuanto nuestra Legislación del Trabajo no contiene principios o normas especiales en materia de prescripción, salvo las contenidas en los Arts. 233 y 234 de la Ley del Trabajo (1) que establecen los términos para la prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo, debe aplicarse las pautas generales establecidas en el Título XXIV del Código Civil.

De acuerdo con el Art. 1.969 de dicho Código, in fine "Para que la demanda judicial produzca interrupción, deberá registrarse en la Oficina correspondiente, antes de expirar el lapso de la prescripción, copia certificada del libelo con la orden de comparecencia del demandado, autorizada por el Juez; a menos que se haya efectuado la citación del demandado antes de dicho lapso". La disposición que antecede es clara y terminante, y no da lugar a disquisición alguna acerca de su interpretación. En consecuencia, planteada por el demandado la cuestión de la prescripción, y habiendo constancia en autos de que, a contar desde la última gestión realizada ante la Inspectoría del Trabajo y hasta la fecha en que fué citado el demandado, transcurrió un lapso mayor de seis meses, tocaba a la parte actora evidenciar en alguna forma que durante ese lapso ocurrió algún hecho capaz de interrumpir el curso de la prescripción; mas, no habiendo hecho tal comprobación, hay lugar a la prescripción alegada, y así se declara".

---

(1) Arts. 276 y 277 L. T. de 1.945.

PRUEBAS EVACUADAS FUERA DEL LAPSO

(Art. 84 L. Org. de T. y deP. del T.)

Toda vez que los jueces del Trabajo tienen facultad legal para ordenar la evacuación de pruebas que, habiendo sido oportunamente promovidas no han sido evacuadas durante el lapso probatorio, pueden también ordenar que sean apreciadas aquellas pruebas que, habiendo sido oportunamente promovidas, hayan sido evacuadas después de vencido el lapso probatorio no siendo imputable tal retardo a la parte a quien favorece la prueba de que se trate.

Sent. de 9-1-45.—No apelada.
Exp. No. 843.

61.—"Conforme a la jurisprudencia sustentada por este Tribunal, habiendo manifestado la parte demandada en el acto de contestación de la demanda, que no pagó al reclamante cantidad alguna por concepto de participación en las utilidades durante los años en que le prestó servicios, que fueron los de 1.941, 1.942 y 1.943. porque la empresa no tuvo utilidades en Venezuela durante esos años, tomó a su cargo la comprobación de tal circunstancia, vale decir, de la inexistencia de dichas utilidades. Veamos, pues, si hizo tal comprobación en el proceso.

Ha sostenido también este Tribunal, y lo sostiene en el presente caso, el criterio de que, cuando está a cargo del demandado la prueba de la inexistencia de utilidades, debe admitírsele, como único medio que hace posible esa comprobación, el examen de su propia Contabilidad y debe atribuírsele asimismo valor probatorio suficiente a ese examen, en tanto no sea desvirtuado por una prueba contraria, y siempre que aparezcan cumplidos los requisitos de la Ley mercantil.

Ahora bien: promovida como fué en tiempo oportuno por la parte demandada la prueba de inspección ocular en sus libros de contabilidad existentes en las oficinas que tiene establecidas en la ciudad de Nueva York, el Tribunal libró una comisión rogatoria a la Honorable Corte Suprema del Condado de Nueva York del Estado de Nueva York, Estado Unidos de América, a los fines de la evacuación de la aludida probanza, concediendo un término máximo de noventa días para la evacuación de la prueba y el retorno del despacho respectivo.

De los autos aparece que la inspección fué practicada con posterioridad al fenecimiento del término concedido, y consecuencialmente fué también después de fenecido el mismo término cuando llegaron a poder del Tribunal el despacho relativo a la rogatoria y las actas de la inspección practicada.

Surge, pues, la cuestión de si debe o no el Tribunal apreciar el resultado de la prueba en referencia, no obstante su extemporaneidad, cuestión ésta que ha de resolver el Juzgador, conforme a lo decidido en auto de fecha 20 de Diciembre próximo pasado, como punto previo al pronunciamiento acerca del pedimento sobre utilidades; y para ello considera oportuno hacer las siguientes consideraciones:

En primer lugar, es evidente que el retardo en la evacuación de la prueba y en la devolución del despacho no obedeció a causa imputable a la demandada, sino a la circunstancia coincidencial de hallarse en vacaciones el Arbitro designado por la Corte Suprema del Condado de Nueva York para la realización de la inspección, como se evidencia de la declaración del mismo Arbitro hecha en acta suscrita por él, cuya traducción se encuentra en el folio 76 vto. del expediente.

Siendo ello así, tratándose de una prueba fundamental para la defensa de la demandada, y lo que es más, del único medio probatorio que hace posible la prueba de la inexistencia de utilidades, sería el caso de que el Juez Sentenciador hiciese uso de las facultades extraordinarias que le concede el Art. 84 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo para ordenar ".....la evacuación de las pruebas promovidas por las partes que no hubieren sido evacuadas en la oportunidad correspondiente", y decretar de oficio la evacuación de la prueba en referencia en el caso supuesto de que el despacho y las actas de la inspección no hubiesen llegado aún para el momento de dictar sentencia.

Ahora bien: quien puede lo más, puede lo menos, dice un conocido aforismo. Así pues, si el Juez de la causa puede legalmente ordenar que sea evacuada una prueba que, como en el caso presente, fué oportunamente promovida pero evacuada fuera del lapso por causas no imputables a la parte promovente, con mayor razón ha de tener facultad para apreciar en su justo valor la prueba así promovida y evacua-

da en lugar de decretar que sea evacuada nuevamente; tanto más cuanto que con ello se acata otro precepto de la misma ley antes citada que ordena proceder con la mayor celeridad posible en la tramitación de los juicios del Trabajo.

Es por las consideraciones que anteceden que el Juez Sentenciador considera que debe apreciarse el resultado de la inspección ocular practicada en la contabilidad de la sociedad demandada por el Arbitro designado al efecto por la Corte Suprema del Condado de Nueva York, y así lo decide".

SALARIO

(Art. 64 L. T.)

Es un elemento o circunstancia esencial para que la remuneración percibida por quien realiza una labor constituya un verdadero "salario" la proporcionalidad entre la labor realizada y la cantidad recibida.

Sent. de 2-10-44.—No apelada.

Ep. No. 831.

62.—"En diversos fallos ha sostenido este Tribunal el principio de que toda remuneración percibida por el trabajador a cambio de su trabajo constituye salario, no importa cual sea la forma de cálculo adoptada por las partes para la fijación del mismo. Debiendo tomarse como punto de mira para determinar cuando se trata de un verdadero salario la proporcionalidad entre el monto de la remuneración percibida por el trabajador y la magnitud de la labor realizada por éste, ya sea calculada por unidad de tiempo o a destajo.

En el presente caso, como queda dicho, la remuneración del actor consistía en un porcentaje sobre el precio total de los trabajos que él efectuaba; de manera que se trata de un caso típico de salario calculado a destajo. Concurriendo, por tanto, el segundo de los elementos integrantes del contrato de trabajo".

(Arts. 63 y 64 L. T.)

La forma o base para el cálculo de la remuneración percibida por el trabajador no desnaturaliza el salario.

Sent. de 6-6-44.—Apelada y revocada.

Exp. No. 780.

63.—"También aparece de autos —y ambas partes están acordes acerca de ello— que de acuerdo con lo convenido entre M. y el Sr. Q. T., éste tomaba para sí el producto de los viajes que hacía M. con el automóvil de Caracas a La Guaira; en tanto que M. percibía el producto de los viajes de regreso, o sea de La Guaira a Caracas.

Ahora bien, de acuerdo con el Art. 55 de nuestra vigente Ley de Trabajo, (1) el salario comprende: "...tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habilitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria". Por consiguiente, y conforme a la interpretación que de la anterior disposición legal han hecho nuestros Tribunales del Trabajo, considera el Sentenciador, y así lo declara, que la remuración percibida por el actor M. en la forma antes especificada constituye un típico salario a destajo; ya que la base de cálculo establecida por ambas partes, o sea que el patrono percibía el producto de los viajes de Caracas a La Guaira, y el actor lo producido por los viajes de regreso, no desnaturaliza el salario".

El Tribunal Superior del Trabajo sostuvo un criterio opuesto al contenido en el fragmento que antecede, a saber:

"De los hechos expuestos se desprende que en la relación que existía entre las partes se había previsto la situación en virtud de la cual el actor ejecutando la prestación para el demandado no percibía ninguna remuneración como la necesaria contrapartida de dicha prestación; tal modalidad contraría evidentemente la presunción contenida en el artículo 18 de la Ley del Trabajo, en virtud de la cual la prestación de servicios en el contrato de trabajo debe ser remunerada. Por ello creen los sentenciadores que en ningún caso puede hablarse de contrato de trabajo en el cual el salario pueda llegar a ser, a causa de ciertas circunstan-

(1) Art. 64 L. T. de 1.945.

cias, nulo; y ello, porque es de principio que en tales clases de contrato no existe riesgo alguno para los trabajadores que menoscabe su derecho a percibir su remuneración por la labor ejecutada.

En el caso concreto, la remuneración del actor estaba supeditada a la circunstancia de transportar pasajeros en el viaje de regreso, no pudiendo confundirse con un salario a destajo, es decir, estipulado por unidad de obra, por pieza, o a base de comisión, pues en estas circunstancias el trabajador adquiere el derecho a percibir un salario tan pronto realice, siquiera sea escasamente parte de la labor que se le haya encomendado, aunque sea una remuneración mínima equivalente a la actividad realizada. Y no valdría alegar que por el hecho de no haber tenido lugar la situación contemplada, y admitida por el actor, de que su trabajo quedara sin remuneración, se altera la naturaleza del vínculo contractual que ligó a las partes, toda vez que, piensan los sentenciadores, la simple posibilidad jurídica de que esa situación pueda darse en la ejecución del contrato, es suficiente para tipificar una relación jurídica distinta del contrato de trabajo. En consecuencia, concluye el Tribunal por admitir que no existió entre el actor A. R. M. y el demandado J. A. Q. T., un contrato de trabajo, debiendo por tanto ser declarada improcedente la demanda, y así se decide.

Sent. de 17-10-44.

NOTA.—Según mi criterio, el fallo que antecede plantea mal la cuestión al decir que no existe contrato de trabajo porque, dado el sistema de trabajo convenido entre las partes, había la posibilidad de que determinadas operaciones quedaran sin remuneración para el trabajador, y esa simple posibilidad determina la ausencia del segundo de los elementos esenciales del contrato de trabajo, o sea el salario. Se dice que falta el elemento "salario" cuando la ausencia de remuneración es permanente, en las normales relaciones entre ambas partes; y es obvio que en el caso referido no había esa ausencia permanente de la remuneración, sino que ella podía ocurrir en determinadas operaciones. Lo que hay, pues, es un sistema imperfecto de cálculo del salario. Pero el salario existe, puesto que el dinero percibido por el trabajador tiene, indudablemente, respecto al patrono, el carácter de una remuneración por los servicios prestados.

(Art. 64 L. T.)

(Art. 73 R. L. T.)

El pago de salarios diferentes a diversos trabajadores que realizan labores iguales en igualdad de condiciones, es ilegal.

Sent. de 31-5-44.—Apelada y revocada. (En curso en Casación).

Exp. No. 841.

64. —"Tales circunstancias de hecho alegadas por los actores y reconocidas por la parte demandada, determinan una tuación que el Sentenciador interpreta de la manera siguiente:

1º. —Tal como tiene organizada la Compañía la recaudación de las pensiones de sus suscritores, *todos los cobradores* realizan una labor idéntica, ya que todos ellos se turnan cíclicamente en las diversas zonas de cobro en que la Compañía tiene dividida la ciudad de Caracas;

2º.—La labor es realizada por los distintos cobradores en igualdad de condiciones respecto a tiempo, jornada y puesto;

3º.—No obstante lo dicho, los cobradores están divididos o clasificados en 3 clases o grupos, llamados "A", "B" y "C", devengado un sueldo fijo de Bs. 140 mensuales y una comisión consistente en una parte alícuota del 2 y ½% del total de las cantidades cobradas por los cobradores de su misma clase; los de la clase "B" ganan un sueldo fijo de Bs. 100 más una comisión igual a los de la clase "A"; y los de la clase "C" ganan un sueldo fijo de Bs. 50 más una comisión del 1 y ½% calculada en igual forma que para los de las clases "A" y "B";

4º.—La clasificación de los diversos cobradores en los tres grupos A, B y C no es hecha en conformidad con lo pautado por el Art. 73 del Reglamento de la Ley del Trabajo, pues no está basada en la antigüedad, asiduidad y responsabilidad de cada trabajador, ni en la economía de materias primas; de manera que no se trata de "primas de carácter social", sino de una diferencia en los salarios pagados a diversos trabajadores que realizan labores iguales en condiciones también iguales. Situación ésta que es contraria a lo establecido por

el Art. 55 de la Ley del Trabajo (1) y el 73 del respectivo Reglamento, que consagran de modo categórico el principio de que a trabajo igual desempeñado en condiciones iguales, debe corresponder un salario también igual".

(Art. 113 Cód. de Comercio)

El empleado de comercio que deja de asistir a su trabajo por enfermedad no puede invocar válidamente el Art. 113 del Código de Comercio para exigir el pago de los salarios correspondientes al tiempo en que ha estado enfermo.

Sent. de 13-6-45.—No apelada.

Exp. No. 957.

65.—"Afirma el actor en su libelo, como fundamento de este pedimento, que estuvo enfermo desde el 13 de junio hasta el 13 de agosto, en que ocurrió el despido, y por tanto tiene derecho a los salarios correspondientes a ese lapso de dos meses, conforme a lo pautado por el Art. 113 del Código de Comercio.

A este respecto, el Sentenciador observa: El citado artículo del Código de Comercio, en su numeral primero, se refiere expresamente a los casos de "accidentes inculpables" y no a los de enfermedad. Siendo la Ley en este caso clara y terminante, no hay lugar a interpretación. Y no es posible, jurídicamente, extender el alcance de esa disposición a casos no contemplados en ella, pues se trata de una disposición que contempla un caso de excepción, como es el pago de salarios en un lapso durante el cual no ha habido prestación de servicios. Es de observar, además, que se trata de una disposición de la Ley Mercantil y no de la Legislación del Trabajo; y si bien es dable aplicar tal disposición conjuntamente con las de la Ley del Trabajo, cree el Sentenciador que al aplicarlas no debe atribuírseles la elasticidad característica de la Legislación del Trabajo".

---

(1) Art. 64 L. T. 1.945.

SEGURO SOCIAL

(Art. 52 Reglamento General de
la Ley de Seguro Social
Obligatorio)

Para fijar el grado de riesgo correspondiente a una empresa a los efectos de la determinación del monto de las cotizaciones que ha de pagar al Seguro Social no debe tomarse como base el grado máximo de riesgo que la empresa en cuestión origina respecto a un trabajador en particular, sino el grado medio de riesgo que crea respecto a su personal en general.

Sent. de 14-8-45.—Apelada. Se ordenó reposición. Exp. No. 1.013.

66.—"Pretende la Compañía demandante que no ha debido considerársela incluída en la clase "C" sino en la clase "B" (letra a), entre "Las empresas que emplean cinco o más trabajadores y que no utilizan fuerza motriz, excepto pequeños aparatos eléctricos".

Por su parte la Caja Regional sostiene que la empresa del "H. M." no puede estar incluída en la clase "B" por cuanto tiene más de cinco trabajadores y utiliza fuerza motriz respecto a aparatos no comprendidos en la categoría de pequeños aparatos eléctricos; y no estando incluídos expresamente en ninguna otra clase, le corresponde la clase "C".

Analicemos ahora el resultado de las diversas probanzas sustanciadas en el proceso en relación con el punto debatido:

Por la inspección ocular que practicó el Tribunal en el Edificio del H. M. (folios 30 vto. y 31) aparece que hay allí actualmente en uso varios motores, los cuales, según el dictamen de los expertos que al efecto fueron designados (folios 42 y vto.) no deben ser considerados como pequeños aparatos eléctricos.

Parece, por tanto, al primer enfoque de la situación, que están cumplidos plenamente los requisitos de la letra a) de la Clase "B", y que por ende la calificación hecha por la Caja Regional en el presente caso es exacta. Hay lugar, sinembargo, a hacer algunas consideraciones atinentes al caso, a saber:

Según las normas que regulan la organización del Seguro Social, tratándose del seguro sobre accidentes del traba-

jo y enfermedades profesionales debe existir una proporcionalidad entre el monto total de las cotizaciones que paga el patrono sobre el personal de su empresa, y el riesgo de accidentes y enfermedades bajo el cual se encuentran los integrantes de ese personal en razón de las labores que desempeñan en la misma empresa. Así pues, para hacer la calificación de una empresa, o sea su inclusión en una de las cinco clases establecidas por el varias veces aludido artículo 52 del Reglamento General, debe tenerse en cuenta no el *grado máximo* de riesgo que la empresa puede originar respecto a uno o más trabajadores, sino más bien el *grado medio* de riesgo que ella produce respecto a la mayoría del personal. Es, pues, el caso de hacer una interpretación lógica y equitativa del texto legal.

Cierto es que el aludido Reglamento se refiere en la letra a) de la Clase "B" a las empresas "que no utilizan fuerza motriz excepto pequeños aparatos eléctricos", lo que gramaticalmente excluye a toda empresa que utilice siquiera un aparato eléctrico de alta potencia. Sinembargo, sería antiequitativo y contrario a las normas de la ciencia actuarial, el que a una empresa que tuviera a su servicio un personal de mil trabajadores sometidos a un grado mínimo de riesgo, y uno solo bajo el riesgo inherente al manejo de un motor eléctrico de alto poder, se le impusiese el pago de cotizaciones como si todo el personal estuviese bajo el riesgo mayor.

Es obvio que la clasificación del Reglamento no puede contemplar el infinito número de circunstancias que hacen variar la situación de una a otra persona, y ello justifica, precisamente, el sistema flexible adoptado para el período inicial de la implantación del Seguro; pero al hacer la aplicación de esa clasificación a cada caso concreto sí es necesario tomar en consideración circunstancias como las antes analizadas, no sólo para resguardo de las normas de equidad que deben regir en esta materia, sino también a fin de ir formando los precedentes que han de servir de base a una futura clasificación más exacta y más justa.

Sirva un nuevo ejemplo para ilustrar los anteriores conceptos: Según la clasificación del Reglamento las empresas de fundición están comprendidas en la Clase "E", correspondiéndoles por tanto el tipo más alto de cotización, en tanto que las "Escuelas y otras instituciones educacionales" están

incluídas en la Clase "A", y pagan el tipo mínimo de cotización.

Ahora bien: tratándose de un instituto docente con un personal total de 200 personas, de las cuales 4 ó 5 trabajan en un departamento de fundición anexo a la escuela para la enseñanza misma, sería evidentemente injusto imponer a tal instituto el pago de cotizaciones por todo el personal a base del tipo máximo correspondiente a la fundición, Clase "E". Y ejemplos similares podrían citarse en gran número.

Considera, pues, el Sentenciador, que al ejercer las Cajas Regionales la función que les incumbe de clasificar las diversas empresas fijando la clase en que debe incluírselas según el correspondiente grado de riesgo, deben tomar en cuenta el carácter predominante de la empresa, no tanto por lo que respecta a la índole misma de la empresa, como por lo que concierne al riesgo que afecta al mayor número de trabajadores.

Es cierto que por el momento el sistema no puede ser absolutamente equitativo, por cuanto la clasificación no puede contemplar todas las industrias y calcular *a priori* sus riesgos específicos; mas por ello, precisamente, debe tenderse hacia un perfeccionamiento del sistema, y el primer paso en ese sentido es hacer una clasificación equitativa de las empresas dentro de las cinco clases actualmente existentes.

Hay otro aspecto de la cuestión, y es el siguiente: Todas las enunciaciones comprendidas en las clases "A", "B", "D" y "E" hacen referencia a "empresas"; y en las enunciaciones específicas se hace mención de diversas industrias. Sinembargo, la clase "C" a la que corresponde el grado medio de riesgo alude expresamente a "todas las *industrias* que no estén expresamente incluídas en otra clase". Tal distinción en el uso de los vocablos "empresa" e "industria" no parece haber sido meramente casual; y menos verosímil aún es la teoría de que se haya tomado el vocablo "industria" como sinónimo de "empresa". Cree más bien el Sentenciador que el Redactor del Reglamento, ante la imposibilidad de hacer una clasificación integral de las "industrias", optó por hacer una clasificación parcial, asignando el tipo medio de cotizaciones a las que no alcanzó a mencionar expresamente. Mas, siendo el vocablo "empresa" mucho más extenso que el vocablo "industria", no cabe extender la aplicación de la cla-

se "D" a todas las empresas no mencionadas en la clasificación de las *empresas no industriales* que no aparecen mencionadas en la clasificación del Reglamento.

Refiriendo al caso de autos las consideraciones que anteceden, se observa lo siguiente: por las inspecciones oculares practicadas por el Tribunal, según las promociones de ambas partes, aparece evidenciado lo siguiente: que el Departamento de Ascensor, donde se encuentra el motor de 7 caballos de fuerza que mueve el ascensor, se encuentra en un cuarto cerrado con puertas de reja y llave en poder del mecánico C.; que dentro del cuarto mencionado, el motor y el tablero están aislados del resto del cuarto por una reja metálica; que el Departamento de Bombas, donde están un motor de 20 caballos de fuerza y dos de 7 y ½ caballos de fuerza cada uno, los cuales mueven sendas bombas de agua, se encuentra también en un cuarto cerrado con rejas metálicas cuya llave se encuentra en poder del mecánico C., quien las maneja, estando un duplicado encerrado en una cajuela de madera con tapa fija de vidrio para caso de incendio; que los aparatos existentes en el "Cuarto de Transformador" no atañen al caso por cuanto están fuera del alcance del personal del Hotel; y que la refrigeradora eléctrica y la lavadora de platos que se encuentran en el Departamento de Cocina, así como los demás aparatos eléctricos existentes en el Hotel, caen en la clasificación de pequeños aparatos eléctricos", conforme a los términos del dictamen de los expertos nombrados al efecto, que corre a los folios 42 y vto. del expediente.

Asimismo, por la inspección ocular practicada sobre las listas de pago del Hotel (folios 30 y vto.) aparece que hay en el Hotel sólo un mecánico de nombre E. C., estando integrado el resto del personal por empleados de oficina, porteros, botones, telefonistas, mesoneros, mozos de bar y sirvientes (camareras, lavanderas, cocineros, etc.). De todo lo cual se concluye que el único, entre todo el personal del Hotel, que se encuentra bajo el efecto del riesgo creado por los "grandes aparatos eléctricos" existentes en el Hotel, es el mecánico, frente a 95 trabajadores que están sometidos a los riesgos comunes a toda empresa de Hotel, Riesgo que en el criterio del Juez Sententciador, robustecido por el dictamen del experto Dr. Armando Martínez Melder (folio 46) no tiene por qué considerarse de mayor grado que las empresas ta-

les como fábricas de helados, de medias, de ropa hecha, y otras mencionadas en la letra c) de la clase B).

Quiere decir, pues, que considerando el caso fuera del alcance del Seguro Social, o sea bajo la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la empresa del Hotel M. sólo estaría en riesgo de pagar indemnizaciones por accidentes causados por los motores en cuestión respecto al mecánico, y no respecto de los 95 trabajadores restantes, ya que respecto a ellos el manejo de tales motores no incumbe a su labor, ni existe respecto a ellos un riesgo permanente de incurrir en accidentes, dada la forma en que se encuentran instalados dichos motores, según aparece de la aludida inspección ocular.

Ahora bien: sabido es que al entrar en vigor el Seguro Social sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el instituto asegurador se subroga en las responsabilidades que antes correspondían al patrono a cambio de la obligación que toma éste de pagar las cotizaciones respectivas.

Siendo ello así, el monto de las cotizaciones que ha de pagar el patrono ha de ser proporcionado a lo s riesgos que antes tenía a su cargo y que pasaron luego a cargo del instituto asegurador. De allí el criterio antes expuesto de que para la catalogación de las empresas en clases de riego, debe atenderse no al grado máximo del riesgo que crea cada una para uno o más trabajadores, sino el grado medio del riesgo que origina respecto al total de su personal.

En atención a las consideraciones que anteceden este Tribunal considera que:

Por cuanto las empresas de hotel son asimilables a las enunciadas en la letra c) de la Clase "B" del artículo 52 del Reglamento General de la Ley de Seguro Social Obligatorio.

Por cuanto de autos consta que la casi totalidad del personal del Hotel M. (95 trabajadores de 96) se encuentran bajo los riesgos normales comunes a toda empresa de hotel y sólo uno está bajo un riesgo mayor:

Por tanto, no se justifica su inclusión en una clase superior a la Clase "B" del artículo 52 del citado Reglamento, y así se declara.

Con referencia al pedimento contenido en el libelo tendiente a que la Caja Regional reintegre a la sociedad deman-

dada la suma de dinero a que alcanza la diferencia entre las cotizaciones que ha pagado conforme a la clasificación hecha por la Caja, y las que habría pagado conforme a los términos de este fallo, el Tribunal observa:

La causa jurídica de la obligación al pago de una cotización dada es el acto administrativo por el cual el organismo competente (en este caso la Caja Regional) determina la clase de riesgo de la empresa y por tanto el monto de la cotización que ha de pagar; función ésta que ejercen las Cajas Regionales conforme a su apreciación acerca de la magnitud del riesgo inherente a cada empresa. Así pues, hecha la calificación tiene vida jurídica y por ende surte sus efectos legales (obligación al pago de la cotización correspondiente) en tanto no sea revocada por la vía legal pertinente, sea por resolución de la misma Caja Regional o por decisión judicial. Por tanto, las cotizaciones pagadas durante el tiempo en que estuvo vigente la clasificación original de la empresa hecha por la Caja Regional no constituyen un pago de lo indebido por tener su causa jurídica en un acto administrativo válido, y no hay, por tanto, lugar a repetición de lo pagado por ese respecto".

NOTA.—En el juicio a que pertenece el fallo antes transcrito, el Tribunal Superior del Trabajo ordenó la reposición de la causa por circunstancias de orden meramente procesal, sin emitir pronunciamiento alguno acerca del fondo del asunto debatido.

SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

(Art. 37 L. T.)

Tiene derecho a la indemnización o prima de antigüedad, conforme al Art. 37 de la Ley del Trabajo, el trabajador que se vé obligado a dejar su trabajo para prestar el Servicio Militar Obligatorio conforme a las leyes que rigen esta materia.

Sent. de 11-7-44.—Apelada y revocada.

Exp. No. 829.

67.—"De acuerdo como están ambas partes acerca de los hechos en torno a los cuales gira la controversia, la cuestión a resolver es de mero derecho, toda vez que sólo se tra-

ta de decidir si habiendo cesado el actor en la prestación de servicios por tener que cumplir con la obligación legal de prestar el Servicio Militar, tiene derecho a la indemnización o prima de antigüedad en el servicio de acuerdo con el Párágrafo 1° del Art. 27 de la Ley del Trabajo. (1).

Dice el referido texto legal: "En caso de terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuando el obrero o empleado pierde el trabajo por razón del despido u otra causa ajena a su voluntad, el patrono deberá pagar al empleado u obrero una indemnización de una quincena de salario por cada año de trabajo ininterrumpido al servicio de él".

Analizada la disposición legal transcrita para interpretar su verdadero sentido, el Sentenciador observa:

Según el Parágrafo antecitado el trabajador tiene derecho a percibir una cantidad equivalente a una quincena de salario por cada año de trabajo ininterrumpido siempre que pierda el trabajo por una causa ajena a su voluntad, sea o nó por despido.

No hace allí distinción el Legislador, y no debe hacerla, por tanto, el intérprete de la Ley. De modo pues, que en todo caso en que la causa de la pérdida del trabajo no sea imputable al trabajador, es aplicable el referido parágrafo.

Refiriéndonos al caso de autos, consta, por la certificación emanada del Comandante del Batallón "Bermúdez" No. 18 de la Brigada No. 3 (folio 9 del expediente) documento público no desvirtuado en el proceso, que el actor Jesús Ezequiel Vázquez: "Se encuentra prestando servicio militar en el mencionado batallón, desde el día 16 de enero de 1.914".

Ahora bien, ¿Debe considerarse al hecho de que un trabajador ingrese al Ejército Nacional a prestar el Servicio Militar Obligatorio como un hecho AJENO A SU VOLUNTAD? En este punto cree el Sentenciador que debe optarse por la afirmativa, puesto que por expresa disposición de la Ley la concurrencia al Servicio Militar es *Obligatoria*, vale decir: independiente de la voluntad del conscripto. Y por ende, sólo podría argüirse que se trata de un hecho voluntario, en el caso de los llamados precisamente "VOLUNTARIOS", es decir, el de aquellos que concurren a enrolarse en el ejército por su

(1) Art. 37 L. del T. de 1.945.

propia determinación, y antes de la oportunidad en que están legalmente obligados a ello. Caso en el cual sería evidentemente improcedente la reclamación de que se trata.

Ha argüido la parte demandada que pudiera suceder que el reclamante no hubiera tampoco cumplido con el requisito de la inscripción anual y por ese motivo se le hubiera reclutado como renuente, lo cual implicaría una falta de su parte. Mas tal alegato se basa, como es obvio, en una posibilidad y no en un hecho cierto ni siquiera probable, ya que ese respecto no hay en autos ni el más leve indicio. Se trataría, pues, de una situación anormal o excepcional, que para ser tomada en consideración habría de ser comprobada por quien la invoca; y no habiéndolo sido debe ser descartada.

El criterio antes expuesto es conforme no solo con el texto mismo de la Ley, sino que se ajusta al espíritu de ella. En efecto: Aun cuando el varias veces citado Parágrafo 1° hace referencia a una "indemnización", hubo en ello una evidente tergiversación del término empleado, ya que en rigor, no se trata de una indemnización. Veamos por qué: Toda indemnización presupone una responsabilidad por un daño causado. Ahora bien: en el caso estudiado el derecho del trabajador no está condicionado a la responsabilidad del patrono, puesto que hay lugar a él siempre que la pérdida del trabajo se deba a causa ajena a la voluntad del trabajador, no importa que sea o no imputable al patrono.

No habiendo, pues, imputabilidad no hay responsabilidad, y faltando ésta no puede hablarse de indemnización.

El verdadero carácter del pago por el referido Parágrafo 1° es el de una "prima de antigüedad", como se le denomina en otras legislaciones; prima que entre nosotros sólo se hace exigible en el momento de la terminación del contrato de trabajo, y con la característica de que el trabajador pierde el derecho a ella cuando pone fin al contrato de trabajo por su propia voluntad, sea mediante retiro voluntario o dando lugar al despido justificado.

En virtud de las consideraciones que anteceden concluye el Sentenciador que, por cuanto el enrolamiento para el Servicio Militar es legalmente obligatorio, y no existiendo en nuestra legislación actual ninguna disposición que contemple la suspensión temporal de los efectos del contrato de tra-

bajo, cuando éste termina por causas del referido enrolamiento tiene derecho el trabajador a percibir las cantidades a que se refiere el Parágrafo 1° del Artículo 27 de la Ley del Trabajo, salvo el caso en que el patrono compruebe que se trata de un enrolamiento voluntario, no impuesto por la Ley".

El T. S. del T. aunque en lo dispositivo de su fallo revocó la sentencia de Primera Instancia por motivos de orden procesal, ratificó el criterio contenido en esta cita en los siguientes términos:

"Sentado lo que antecede plantea el Tribunal la siguiente cuestión: el enrolamiento de un trabajador venezolano para servir a las filas del Ejército Nacional podrá considerarse, en todo caso, como un hecho ajeno a su voluntad, que, al imponer el cese definitivo a los servicios que aquél venga prestando a una determinada empresa, le da el derecho indiscutible a percibir la indemnización prevista en el parágrafo 1° del Artículo 27 de la Ley del Trabajo. Para resolver esta cuestión, es necesario hacer un análisis detenido de las circunstancias o formas en que ese trabajador haya entrado a formar parte en las filas armadas de la Nación.

En efecto, conforme a lo dispuesto en el artículo 148 de la vigente Ley de Servicio Militar Obligatorio, el contingente ordinario anual para las fuerzas activas del ejército nacional, en tiempo de paz, se forma: a): por los renuentes comprendidos en el artículo 150 de dicha Ley, el cual establece a su vez, que para los efectos de ésta se considerarán renuentes a los individuos que no hayan cumplido con la obligación de inscribirse en el censo para el servicio militar o naval, a los excedentes que dejen de concurrir a las treinta semanas anuales de instrucción militar de que trata el artículo 189 ejusdem; b): con los voluntarios de 17 a 25 años de edad; y c): con los sorteados, comenzando con el número más bajo.

Ahora bien, salta a la vista, con una claridad meridiana, que un trabajador que, llenando los requisitos pautados por la Ley del Servicio Militar Obligatorio, se enganche VOLUNTARIAMENTE en el Ejército de la República no podría en derecho, en justicia, conforme a los términos y al espíritu de la disposición contenida en el Parágrafo 1° del Art. 27 de la Ley del Trabajo, reclamar la idemnización que tal regla legal con-

cede, por la sencilla razón de que no se encuentran al cesar en su trabajo, en ninguno de los casos previstos en aquella disposición para el nacimiento en su favor de tal derecho. Al incorporarse en tal forma a las filas armadas del país, ha puesto fin de manera espontánea, voluntaria, a su contrato de trabajo, y mal podría acordársele tal indemnización a quien por su propio querer ha deshecho el vínculo jurídico que lo ligaba a su patrono.

Otro tanto cabría decir del trabajador que por **RENUENTE** es obligado a formar parte de las fuerzas activas del Ejército Nacional. Al no inscribirse en la época y en la forma prescrita por la Ley del Servicio Militar Obligatorio, o al no concurrir a los períodos de instrucción militar que dicha Ley establece para los excedentes no enganchados activamente, el referido trabajador está violando una Ley de la República de trascendente obligatoriedad e importancia, se hace reo de un hecho delictuoso al evadir el cumplimiento de un sagrado deber ciudadano e incurre, de consiguiente, en las sanciones previstas en los artículos 238 y 239 de la referida Ley de Servicio Militar Obligatorio. Si, pues, en virtud de tan grave transgresión legal es enganchado obligatoriamente en los cuerpos activos de las fuerzas armadas de la Nación, la imposibilidad en que se encuentra por tal motivo de seguir prestando sus servicios a una determinada empresa, la obligada cesación en las labores que venía prestándole a ésta, se debe a un hecho que le es imputable, ya que indudablemente en su voluntad estuvo el haber previsto tal contingencia que ahora le acarrea la pérdida de su trabajo y la consiguiente sanción punitiva de la Ley de la materia. Mal podría pues, este trabajador verse admitido al beneficio de la indemnización prevista en el referido Parágrafo 1° del artículo 27 de la Ley del Trabajo, cuando por hecho indirecto de su voluntad, por su sola culpa, se ha roto el contrato de trabajo.

No podría en cambio, sostenerse el mismo criterio, cuando un determinado trabajador entra a formar en las filas castrenses por haber salido **SORTEADO** conforme a los requisitos de la Ley de la materia. Cumplió el ineludible y sagrado deber de inscribirse en el censo militar de la República y la suerte se encargó por sí sola de designarlo para que concurriese al honroso y meritorio servicio de la Patria. Su voluntad para nada intervino en el hecho que le colocó en la imposibilidad de continuar en la empresa donde había venido prestando sus servicios; cumplió el obligatorio

canon legal al inscribirse y debe continuar cumpliendo presentándose ante la autoridad militar competente dentro del plazo señalado de su llamamiento, so pena de ser considerado como desertor y de incurrir, de consiguiente, en las sanciones previstas para tal delito en el Código de Justicia Militar. Creen pues, los Sentenciadores, que en esta última hipótesis planteada, el trabajador tendrá derecho a percibir la mencionada indemnización de antigüedad, prevista en el Parágrafo 1° del Art. 27 de la Ley del Trabajo, y así se declara".

(Sent. de 30-012-44).

NOTA.—En los capítulos sucesivos el fallo del T. S. del T. hace extensas consideraciones acerca de las disposiciones de la Ley de Servicio Militar Obligatorio, y concluye revocando la decisión de la Primera Instancia por considerar que correspondía al actor comprobar en autos que no ingresó al Ejército por acto deliberado ni por reclutamiento forzoso como renuente, sino por haber salido en el sorteo respectivo. Pero queda en pié, y el fallo del Superior así lo ratifica, el criterio de que cuando la pérdida del trabajo obedece al ingreso del trabajador al Ejército Nacional por haber salido en el sorteo respectivo, tiene derecho a la indemnización o prima de antigüedad.

SOCIEDADES COOPERATIVAS

(Art. 24 Ley de Sociedades Cooperativas)

(Art. 34, ord. 7°, Reglamento de la misma Ley)

Los Estatutos de una sociedad cooperativa no pueden prevalecer sobre la Ley de Sociedades Cooperativas o su Reglamento; y por tanto, la representación legal de tales sociedades ha de ejercerla siempre su Consejo de Administración por órgano del Presidente del mismo, aun cuando los Estatutos establezcan otra cosa.

Sent. de 9-8-44.—Apelada y paralizado el juicio en el Superior.

Exp. No. 903.

68.—"La parte demandada fundamenta su excepción en el texto del aparte b) del Art. 30 de sus propios estatutos, según el cual son atribuciones del Concejo de Administración:..... b) Ejercer la representación jurídica de la Cooperativa por medio del Gerente", y en el artículo 34 de los

mismos estatutos, el cual establece que "El Gerente será el representante legal de la sociedad, el mandatario del Consejo de Administración.....".

La parte actora, a su vez, invoca el artículo 24 de la Ley de Sociedades Cooperativas, que estatuye lo siguiente: "El Consejo de Administración será el órgano ejecutivo de la Junta General de Socios y tendrá la representación de la sociedad, pudiendo designar uno o más Gerentes, sean o no socios, con la facultad y representación que les asignen, así como uno o más comisionados que se encarguen de administrar las secciones especiales"; e invoca también el ordinal 7º del artículo 34 del Reglamento de la Ley de Sociedades Cooperativas, que faculta al Consejo de Administración para "Representar a la sociedad, por órgano de su Presidente, ante las autoridades administrativas o judiciales o ante árbitro o arbitradores, pudiendo constituir apoderados generales o especiales".

Para rebatir la tesis sustentada en la incidencia por el demandante, arguye el apoderado de la parte demandada en sus informes que: ".....en materia de sociedades son sus estatutos la norma fundamental de derecho, y todas las demás disposiciones de la Ley o del Reglamento sólo tienen carácter supletorio, para el caso de que la voluntad de las partes no haya sido suficientemente previsiva. El acta constitutiva y los estatutos de una sociedad son el contrato fundamental que le da vida, y ninguna autoridad tiene poder para modificarlos, a menos que violen una ley expresa de orden público".

La cuestión a resolver es, pues, la de cual de las dos disposiciones ha de prevalecer: si la de los estatutos de la sociedad demandada, invocada por ésta, o la norma legal alegada por el actor. Y sobre este punto el Sentenciador observa:

Es evidente que la constitución, existencia y funcionamiento de toda sociedad cooperativa se rigen por las disposiciones de la Ley de Sociedades Cooperativas; y por tanto, así los Estatutos, como las reglamentaciones internas de toda sociedad cooperativa, deben ajustarse estrictamente a las prescripciones de la mencionada Ley, prevaleciendo ésta en caso de colisión o disparidad; ya que de otro modo, es decir, si se pudiera alterar válidamente, en el instrumento constitu-

tivo de una sociedad cooperativa, las normas que establece dicha Ley, ésta carecería de objeto y aún de la condición de Ley nacional.

Ahora bien: ¿puede decirse igual cosa acerca del Reglamento de la Ley de Sociedades Cooperativas? Es decir: existiendo, como ocurre en el caso de autos, una evidente colisión entre los Art. 30 y 34 de los Estatutos de la sociedad demandada (que facultan al Gerente de ella para ejercer su representación legal), por una parte, y por la otra el Art. 34 del Reglamento de la Ley de Sociedades Cooperativas, que en su ordinal 7° establece que en toda Sociedad Cooperativa el Consejo de Administración representará a la Sociedad, *por órgano de su Presidente,* ante las autoridades administrativas o judiciales, ¿debe prevalecer la disposición reglamentaria sobre la de los Estatutos?

La parte excepcionante sostiene la tesis negativa, fundamentándola en las razones siguientes:

1°) que de ser ese el sentido de la citada disposición del Reglamento, ella colidiría con el ya mencionado Art. 24 de la Ley de Sociedades Cooperativas, debiendo entonces prevalecer ése último; y

2°) que los Estatutos de la Sociedad demandada fueron aprobados por el Ministerio del Trabajo y de Comunicaciones el día 28 de Junio de 1.943, en tanto que el Reglamento de la Ley de Sociedades Cooperativas fué dictado con fecha 6 de mayo de 1.944; y por tanto hacer prevalecer a este último sobre los mencionados Estatutos sería atribuirle un efecto retroactivo.

No acoje el Sentenciador los argumentos de la parte excepcionante, por los motivos que aparecen a continuación:

En primer lugar, no existe colisión o discrepancia alguna entre el ordinal 7° del Art. 34 del Reglamento de la Ley de Sociedades Cooperativas y el Art. 24 de la misma Ley. La citada disposición de la Ley atribuye al Consejo de Administración el carácter de "órgano ejecutivo de la Junta General de Socios", y le confiere la facultad para ejercer la representación de la sociedad y para designar uno o más Gerentes, "con la facultad y representación que les asignen". No quiere esto decir que la representación legal de la sociedad haya de corresponder al Gerente de ella: esa representación incumbe en principio al Consejo de Administración, y en

cuanto a los Gerentes, tendrán las facultades que les otorgue el Consejo de Administración, conforme —desde luego— a las prescripciones de la misma Ley y su Reglamento.

Ahora bien: el Reglamento, en su Art. 34 (ordinal 7°) complementa el citado Art. 24 de la Ley, estableciendo que la representación legal de la sociedad la ejercerá el Consejo de Administración por órgano de su Presidente. Lejos de colidir, pues, con el citado Art. 24 de la Ley, el precepto reglamentario en referencia viene a completarlo ajustándose a su espíritu, propósito y razón, estableciendo una norma que es esencial, puesto que siendo el Consejo de Administración un cuerpo colegiado, era necesario determinar cual de las personas que lo integran es la que ha de ejercer en la práctica la representación legal que la Ley atribuye a dicho Cuerpo.

Tampoco hay retroactividad en hacer prevalecer el Reglamento de la Ley de Sociedades Cooperativas sobre los Estatutos de la demandada, no obstante haber sido éstos aprobados con anterioridad a la publicación de dicho Reglamento. En efecto: El aludido Reglamento contiene normas legales, de carácter tan obligatorio como las disposiciones de la Ley misma. En cuanto al punto en referencia (representación legal de las Sociedades Cooperativas) el Reglamento no vino a establecer normas nuevas, sino, como queda dicho, a completar y aclarar una norma ya establecida por la Ley, precisando los detalles de su aplicación, es decir, indicando la "persona natural" que ha de ejercer esa representación. Así pues, una vez promulgado por el Ejecutivo Federal el aludido Reglamento, que es norma legal imperativa ¿qué suerte han de correr los Estatutos de una Sociedad Cooperativa aprobados con anterioridad, en los cuales se da al Art. 24 de la Ley de Sociedades Cooperativas una interpretación diferente a la que trae el Reglamento? ¿Pueden prevalecer esos Estatutos, *para el futuro*, sobre el Reglamento? Ciertamente que no. Desde el momento en que el Poder Público establece, por medio de un Decreto Ejecutivo, las normas interpretativas de la Ley, todos los actos de los particulares han de ajustarse a esa norma interpretativa, a menos que ella sea declarada nula por el Organismo competente.

Y no puede decirse que hay en ello retroactividad, pues se trata solamente de hechos ocurridos con posterioridad a la promulgación del Reglamento; y no llegaríamos a sostener

que hubiera de aplicarse también la norma reglamentaria a hechos ocurridos con anterioridad a tal promulgación, pues en ello sí habría retroactividad.

La realidad es que, desde el momento en que fué dictado el Reglamento en referencia, la Sociedad demandada debió modificar sus Estatutos para ajustarlos a dicho Reglamento; mas, no habiéndolo hecho, no puede pretender que él prevalezca sobre una norma legal expresa".

NOTA.—El fallo anterior concluye declarando sin lugar la excepción dilatoria de ilegitimidad del demandado, que había sido opuesta por éste. Y habiendo sido apelada la decisión, pasó el expediente al Tribunal Superior del Trabajo, donde se encuentra paralizado el juicio.

SUBORDINACION

(Art. 20 L. T.)

Es un elemento esencial de la "subordinación" que caracteriza el contrato de trabajo, la obligación en que está el trabajador de realizar personalmente la labor que le es asignada.

Sent. de 2-10-44.—No apelada.

Exp. No. 831.

69.—"Es también doctrina sustentada por este Tribunal y confirmada por el Superior, que la subordinación, como factor integrante del contrato de Trabajo, no responde a un concepto definido en cuanto a su naturaleza y grado, sino que ella depende de la naturaleza de la labor realizada y de las condiciones de trabajo existentes en cada caso.

Lo que sí es una circunstancia esencial es la obligación en que queda el trabajador a realizar la labor *por sí mismo*, es decir: que no está obligado el patrono a aceptar un sustituto en la prestación de los servicios, pues la obligación de prestarlos personalmente es el punto de partida de la subordinación del trabajador. Mas, a partir de allí, el grado y las modalidades de la subordinación varían dentro de un amplísimo margen, según las modalidades del servicio prestado.

De allí que esa subordinación abarque tres aspectos: uno económico, otro técnico y otro psicológico, los cuales están

presentes, en mayor o menor grado, en todo contrato de trabajo. El primero, en razón de la ineludible dependencia en que está el trabajador frente al patrono, ya que el salario representa para él ordinariamente el único medio de subsistencia; el segundo, ya que en cuanto a la realización de la labor el trabajador está obligado a seguir fielmente las instrucciones del patrono; y el tercero, el psicológico, como consecuencia necesaria de los dos anteriores, y además, de la condición de inferioridad intelectual en que por regla general se encuentra el trabajador.

Refiriéndonos particularmente al caso en estudio, es indudable que concurre el factor subordinación bajo sus tres aspectos, en vista de las circunstancias bajo las cuales realizaba el actor su labor, que eran las mismas en que ordinariamente suelen actuar los trabajadores que prestan servicios en establecimientos de la índole del aquí referido".

SUSTITUCION DE PATRONOS

(Art. 25 L. T.)

Hay sustitución de patronos, y por tanto subsisten los derechos del trabajador, cuando éste se encuentra trabajando al servicio de una persona natural y es pasado a trabajar en otro establecimiento perteneciente a una sociedad mercantil de la cual es socio solidario el patrono anterior.

Sent. de 15-11-45.—Apelada y confirmada.
Exp. No. 984.

70.—"Con respecto a este reclamante el demandado alegó en la contestación de la demanda que para la fecha en que la firma A. & H. adquirió el botiquín de "Las Gradillas" A. O. estaba trabajando en el Bar de Santa Capilla, de la propiedad particular de A. A. —(socio de A. & H.)—, y que fué un mes después de dicha adquisición, cuando O. pasó a trabajar en el botiquín de "Las Gradillas", o sea al servicio de la firma A. & H. Por lo que para la fecha del despido no tenía un año al servicio de dicho establecimiento, y no tiene derecho a indemnización o prima de antigüedad ni vacaciones.

Como se observa, la situación es diferente de la de los otros reclamantes, por cuanto en este caso hubo a la vez cambio en la persona del patrono y cambio en el establecimiento. Y es preciso dilucidar, por tanto, si son aplicables en este caso los principios que rigen la sustitución de patronos.

Es de suma importancia para la dilucidación de esta cuestión el testimonio del Sr. A. A., quien como se ha dicho, era el patrono de O. cuando éste trabajaba en el botiquín de Santa Capilla, y era asimismo socio solidario de la firma A. & H., dueña del Bar "Las Gradillas", a donde pasó luego O. a prestar servicios. Interrogado el Sr. A. si convino expresamente con O. en que continuaría el mismo contrato de trabajo al hacerse el cambio, conservando éste sus derechos derivados de su antigüedad, contestó: "No se convino nada de eso, yo socio de la firma lo mandé sin consultar con mi socio". Luego, contestando a repreguntas, manifestó el mismo A.: "Contratado no fué, yo lo mandé para allá....."; "...no se habló de ese asunto, yo lo que hice fué mejorarlo al mandarlo para el botiquín "Las Gradillas". Y afirma, en fin, ser cierto que efectuó el cambio de O. en su carácter de socio solidario de la firma A. & H. Presumiendo que los hechos ocurrieron en la forma expuesta por el Sr. A., considera el Sentenciador que sí son aplicables al caso los principios ordinarios de la sustitución de patronos, pues el caso es perfectamente asimilable al de un patrono, dueño único de un establecimiento, que en un momento dado se asocia a un tercero para incrementar su negocio. En efecto: el cambio de un establecimiento para otro no afecta en nada la situación del trabajador. La situación real es la siguiente: hasta un momento dado, O. prestó servicios a una persona natural (A. A.), y a partir de ese momento, sin solución de continuidad, prestó servicios a una persona jurídica integrada por el mismo patrono, en sociedad con un tercero. Y no es dable presumir que el trabajador aceptara sin compensación alguna en efectivo, un cambio que implicara una renuncia a sus derechos derivados de su antigüedad en el servicio, renuncia que aún en el caso de existir sería nula por expresa disposición de la Ley.

Pero es más: los testigos O. H. y J. A. R. han declarado constarles que cuando O. fué pasado a trabajar al Botiquín de Las Gradillas, convino expresamente con el Sr. A. A.

en que no había interrumpción en su contrato de trabajo y conservaría sus derechos de antigüedad, lo que viene a añadir un elemento más en favor del actor O., pues al derecho que le asiste conforme a la Ley por efecto de la sustitución de patronos, se une el elemento contractual, ya que el Sr. A., según su propia declaración, obraba como socio solidario de la firma A. & H., quedando ésta obligada, por tanto, a reconocer a O. sus derechos de antigüedad, aun cuando tales derechos no le correspondieran por la Ley".

Idéntico criterio sostuvo el Tribunal Superior del Trabajo al confirmar, en la Segunda Instancia, el fallo a que pertenece el fragmento que antecede, razonando su decisión así:

> "Ahora bien: considera el Tribunal, apoyado en el Art. 24 (1) de la Ley del Trabajo, que la sustitución de patrono no afecta los contratos de trabajo existentes y que el patrono sustituído es solidariamente responsable con el nuevo por el término de seis meses a contar de la sustitución. Por tanto, el argumento esgrimido por el demandado de la celebración de un nuevo contrato "con cuentas nuevas y con gente nueva" —según su textual expresión— modalidades que obrarían a manera de cuñas o soluciones de continuidad para formar dos contratos separados engendradores de dos situaciones jurídicas diferentes que serían posibles bajo el imperio de la Ley Civil o Mercantil, resulta del todo inoperante en el presente caso, por tratarse en él de un contrato de trabajo regido por las disposiciones de su Ley especial. En consecuencia, el caso que se contempla es el de una sustitución de patronos. Y por cuanto aparece de la confesión del demandado, contenida en la contestación de la demanda, de que los trabajadores P., I. y O. estuvieron al servicio del nuevo patrono por seis meses, es forzoso concluir que es ante éste o ante el antiguo patrono que pueden aquellos, a su elección, formular sus reclamaciones, en virtud de la citada disposición del Art. 24 ejusdem, y así se declara".
>
> (Sent. de 20-2-46).

(1) Art. 25 L. del T. de 1.945.

INDICE

INDICE ALFABETICO DE MATERIAS

NOTA.—Las cifras indican los números de orden de las citas.

ABANDONO DEL TRABAJO: 1 - 2 - 3.
ACCIDENTES INCULPABLES: Indemnización según el artículo 113 del Código de Comercio: 65.
AEROPOSTAL VENEZOLANA (LINEA—): 51.
AGENTE VIAJERO: Contrato de Trabajo: 19 - 32.
ANTIGÜEDAD (Indemnización de —); 49.
APRENDIZ: Contrato de Trabajo: 14.
APRENDIZAJE (Contrato de—): 14.
ARRENDAMIENTO (Contrato de—): 17.
AYUDANTE: (Contrato de Trabajo): 15.
BANCO AGRICOLA Y PECUARIO: 50 - 52 - 53 - 54.
CONSUMACION DEL DESPIDO: 28.
CONTRATO DE APRENDIZAJE: 14.
CONTRATO DE TRABAJO: 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 63 - 69.
CONTRATISTA: 20.
COOPERATIVAS (SOCIEDADES): 68.
CORRECTIVOS DEL SALARIO: 49.
CORRECTOR DE PRUEBAS: 21.
COTIZACION: Fijación del grado de riesgo de una empresa a los efectos del monto de las cotizaciones que ha de pagar al Seguro Social Obligatorio: 66.
CHOFER DE LINEA: 13 - 17.
DAÑO MATERIAL: 11.
DAÑO MORAL: 11.
DAÑOS Y PERJUICIOS: (Acción por indemnización de —). 11.
DESPIDO: 1 - 2 - 28 - 29 - 30 - 40 - 41 - 42 - 43 - 44 - 48 - 55 - 56.
DESPIDO DE TRABAJADORES HUELGUISTAS: 56.
DESPIDO POR FALTA GRAVE: 38 - 39 - 40 - 41 - 42 - 43 - 44 - 55.
DESPIDO POR INASISTENCIA AL TRABAJO: 48.
DESPIDO INDIRECTO: 29 - 30 - 42.

DESIDIA COMO CAUSAL DE DESPIDO: 42.
DIAS FERIADOS: 31 - 32 - 33 - 34 - 35.
DISMINUCION DE LA PRODUCCION: 29 - 30.
DOBLE SUSTITUCION DE PATRONOS: 70.
EMBRIAGUEZ como circunstancia agravante del incumplimiento de un trabajador a sus obligaciones: 41.
EMPLEADO: 21.
EMPLEADO DE CONFIANZA: 37.
EMPLEADO DE SUELDO MENSUAL: Su derecho al salario legal de los días feriados: 35.
ENFERMEDAD: Inaplicabilidad del Art. 113 del Código de Comercio a los casos de incapacidad para el trabajo por enfermedad: 65.
Inasistencia al trabajo por enfermedad: 48.
Perdida del trabajo por enfermedad: 49.
FALTA GRAVE COMO CAUSAL DE DESPIDO: 40 - 41 - 42 - 43 44 - 55.
GANADERA INDUSTRIAL VENEZOLANA: 53.
HELADERO: Contrato de trabajo: 18.
HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO: 46.
HUELGA — Mora de los trabajadores huelguistas: 56.
IGUALDAD DE SALARIOS PARA TRABAJOS IGUALES: 64.
INASISTENCIA AL TRABAJO POR ENFERMEDAD: Despido: 48.
INCAPACIDAD ABSOLUTA Y TEMPORAL PARA EL TRABAJO: Derecho del trabajador a regresar a su trabajo cuando desaparece la incapacidad: 48.
INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO POR ENFERMEDAD: Inaplicabilidad del Art. 113 del Cód. de Comercio: 65.
INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO: 11.
INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE DESPIDO: 41.
INDEMNIZACION POR ACCIDENTES INCULPABLES, según el Art. 113 del Cód. de Comercio: 65.
INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO — CONCEPTO. — Su procedencia en caso de pérdida del trabajo por causa de enfermedad: 49.
INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD EN CASO DE SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO: 67.
INDEMNIZACION DE DAÑOS Y PERJUICIOS (Acción de—): 11.
INSTITUTO NACIONAL DE OBRAS SANITARIAS: 20 - 54 (Nota).
INSTITUTO NACIONAL DE OBRAS SANITARIAS: 19 - 54 (Nota).
INSTITUTOS AUTONOMOS DEPENDIENTES DEL ESTADO. — Análisis de su naturaleza jurídica. — Su situación frente a la Legislación del Trabajo y a la Mercantil: 50 - 51 - 52 - 53 - 54.
INTERMEDIARIO: 20.
IRRENUNCIABILIDAD DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL DEL TRABAJO: 4 - 5 - 6 - 7.
JORNADA DE TRABAJO: 55.
JORNADA DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA: 37.
LINEA AEROPOSTAL VENEZOLANA: 51.

MORA DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA: 56.
NEGATIVA DEL PATRONO A RECIBIR A LOS TRABAJADORES QUE REGRESAN A SUS LABORES, EN CASO DE HUELGA, DENTRO DE LA MORA LEGAL: 56.
NEGATIVA DEL TRABAJADOR A REALIZAR SU LABOR: 2.
NEGATIVA DEL TRABAJADOR A TRABAJAR EN DIA DOMINGO: 3.
NEGATIVA DEL TRABAJADOR A TRABAJAR EN SOBRE-TIEMPO: 55.
OBRERO: 21.
PERDIDA DEL TRABAJO POR ENFERMEDAD: 49.
PERDIDA DEL TRABAJO POR SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO: 67.
PERSONAS MORALES DE CARACTER PUBLICO: 50 - 51 - 52 - 53 54.
PRESTACION DE SERVICIOS: 18.
PRIMAS DE ANTIGÜEDAD: 67.
PUNTUALIDAD (Falta de —): Despido: 43.
REBAJA DE SALARIO: 29 - 30.
REDUCCION DE LA PRODUCCION: 29 - 30.
RENUNCIA: 4 - 5 - 6 - 7 - 20.
RETARDO DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE DESPIDO: 43.
RIESGO: Grado de riesgo de una empresa a los efectos del Seguro Social Obligatorio: 66.
RIÑA COMO CAUSAL DE DESPIDO: 44.
SALARIO: 18 - 29 - 30 - 63 - 64 - 65.
SALIDA INTEMPESTIVA DEL LOCAL DE TRABAJO: 1.
SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO: Determinación del grado de riesgo de una empresa a los efectos de la fijación de las cotizaciones que ha de pagar: 66.
SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO: COMO CAUSA DEL PERIODO DEL TRABAJO: 67.
SOBRETIEMPO: 46 - 55.
SUBORDINACION COMO ELEMENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO: 12 - 13 - 18 - 69.
SUSPENSION INTEMPESTIVA DEL TRABAJO: 1 - 2.
SUSTITUCION DE PATRONO: 70.
TIPOGRAFO: 21.
TOLERANCIA DEL PATRONO: 43.
TRABAJADOR A DESTAJO: SU DERECHO AL SALARIO EN DIAS FERIADOS: 33.
VENDEDOR A COMISION: 32.
VENDEDOR AMBULANTE DE HELADOS: 18.
VENDEDOR VIAJERO: 19 - 32.
VIAJERO (Vendedor): 19 - 32.

II — DERECHO ADJETIVO DEL TRABAJO

APRECIACION DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA: 41.
APRECIACION DE LA PRUEBA DE TESTIGOS EN RELACION CON LA PRUEBA DE UN HECHO NEGATIVO: 45.

APRECIACION DE PRUEBAS EVACUADAS FUERA DEL LAPSO EN LOS JUICIOS DEL TRABAJO: 61.
BAUTISMO (Partida de —) — VALOR PROBATORIO DE LA PARTIDA ECLESIASTICA DE NACIMIENTO ACERCA DE LA FILIACION: 58.
CAUCION JUDICATUM SOLVI: 36.
COMPROBACION DE UN HECHO NEGATIVO POR MEDIO DE TESTIGOS: 45.
COMPROBANTES DE PAGO: 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9.
CONFESION FICTA: 11.
CONTESTACION DE LA DEMANDA: 11 - 23.
COSTAS PROCESALES: 22.
CUALIDAD (Falta de —): 38 - 39.
CUASI-CONTRATO DE LA LITIS: 11 - 23.
DECLINATORIA DE LA JURISDICCION POR INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL (Excepción de —): 24.
DEFECTO DE FORMA EN LA DEMANDA: (Excepción de—): 11 - 25 26 - 27.
DEMANDA POR INDEMNIZACION DE DAÑOS Y PERJUICIOS: 11.
DIAS FERIADOS: COMPROBACION DE SU PAGO: 5.
EMBARGO PREVENTIVO DE BIENES DEL ACTOR EN LOS JUICIOS DEL TRABAJO: 36.
EXCEPCION DE DECLINATORIA DE LA JURISDICCION: 24.
EXCEPCION DE DEFECTO DE FORMA DE LA DEMANDA: 11, 25 26 - 27.
EXCEPCION DE FALTA DE CUALIDAD: 38 - 39.
EXCEPCION DE FALTA DE INTERES: 38 - 39.
EXCEPCION DE HECHO: 23.
EXCEPCION DE ILEGITIMIDAD DEL APODERADO ACTOR: 47.
EXCEPCION DE INADMISIBILIDAD POR PROHIBICION LEGAL DE ADMITIR LA ACCION PROPUESTA: 9.
EXTEMPORANEIDAD DE LAS PRUEBAS: 61.
FACULTAD DEL JUEZ DEL TRABAJO PARA APRECIAR PRUEBAS PROMOVIDAS OPORTUNAMENTE Y EVACUADAS FUERA DEL LAPSO LEGAL: 61.
FALTA DE CUALIDAD (Excepción de —): 38 - 39.
FALTA DE INTERES (Excepción de —): 38 - 39.
FILIACION: SU COMPROBACION EN JUICIO MEDIANTE LA PARTIDA ECLESIASTICA DE NACIMIENTO EN DEFECTO DE LA PARTIDA DEL REGISTRO CIVIL: 58.
FINIQUITOS: 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9.
HECHO NEGATIVO: SU COMPROBACION POR MEDIO DE TESTIGOS: 45.
ILEGITIMIDAD DEL APODERADO ACTOR (Excepción de—): 47.
INASISTENCIA A LA CONTESTACION DE LA DEMANDA: 11.
INTERES (Excepción de falta de—): 38 - 39.
LAPSO PROBATORIO: 61.
LIBELO DE DEMANDA (Defecto de forma en el—) 11 - 25 - 26 - 27.

MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE BIENES DEL ACTOR EN LOS JUICIOS DEL TRABAJO: 36.
PAGO EXTRAJUDICIAL: 57.
PARTIDA ECLESIASTICA DE NACIMIENTO: SU VALOR PROBATORIO ACERCA DE LA FILIACION: 58.
POSICIONES JURADAS: 10 - 22 - 59.
PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES: 60.
PROHIBICION DE ENAJENAR Y GRAVAR BIENES DEL ACTOR EN LOS JUICIOS DEL TRABAJO: 36.
PRUEBA DE LA FILIACION MEDIANTE LA PARTIDA ECLESIASTICA DE NACIMIENTO: 58.
PRUEBA DE UN HECHO NEGATIVO MEDIANTE TESTIGOS: 45.
PRUEBA TESTIMONIAL: SU VALOR EN RELACION CON UN HECHO NEGATIVO: 45.
PRUEBAS EVACUADAS FUERA DEL LAPSO LEGAL: 61.
RECIBOS: 4 - 5 - 6 - 7 - 8.
SOCIEDADES COOPERATIVAS: SU REPRESENTACION EN JUICIO: 68.
TERMINO DE PRUEBAS: 61.
TESTIGOS: VALOR DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN RELACION CON UN HECHO NEGATIVO: 45.
UTILIDADES: COMPROBACION DE SU PAGO: 5.
VACACIONES (Prueba de su otorgamiento—): 4 - 5 - 6 - 7 - 8.

INDICE

Según los textos legales a que se refiere cada sentencia.

I — LEY DEL TRABAJO (de 1.945)

Artículos de la Ley:	Números de las citas:
1°	50 - 51 - 52 - 53 - 54
2°	50 - 51 - 52 - 53 - 54
3°	20
4°	21
5°	15 - 21

6º	50 - 51 - 52 - 53 - 54
16	4 - 5 - 6 - 7 - 8
20	69
25	70
31 (d)	48
31 (e)	40 - 41 - 42 - 43 - 44 - 55
31 (h)	1 - 2 - 3
33	29 - 30
37	49 - 67
39	12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19
52	37 - 55
53	37
55	55
63	63
64	62 - 63 - 64
69	46
70	31 - 32 - 33 - 34 - 35
276	60
277	60

II — REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO

(1.938)

Artículos del Reglamento:	Números de las citas:
5º	56
27 (a)	1
27 (b)	2
27 (c)	3
73	64
75	31 - 32 - 33
76	34 - 35

III — CODIGO CIVIL

(1.942)

Artículos del Código:	Números de las citas:
458	58
1.296	7 - 8
1.969	60

IV — CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL

(1.916)

Artículos del Código:	Números de las citas:
24 (7°)	27
35 (4°)	36
172	22
237	11 - 26
246	11
248 (1°)	24
248 (3°)	47
248 (7°)	25
257 (1°)	38 - 39
257 (4°)	9
262	23
296	22
298	59
301	10
367	45
373	36
378	36

V — CODIGO DE COMERCIO

(1.942)

Artículos del Código:	Números de las citas:
113	65
128	9

VI — LEY ORGANICA DE TRIBUNALES Y DE PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO

(1.940)

Artículos de la Ley:	Números de las citas:
56	36
71 (1°)	25
84	61

VII — REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

(1.944)

Artículos del Reglamento:	Números de las citas:
52	66

VIII — LEY DE SOCIEDADES COOPERATIVAS

(1.942)

Artículos de la Ley:	Números de las citas:
24	68

IX — REGLAMENTO DE LA LEY DE SOCIEDADES COOPERATIVAS

(1.944)

Artículos del Reglamento:	Números de las citas:
34	68

UNIVERSITY OF ILLINOIS-URBANA
3 0112 105243668

tipografía TG Garrido